

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Дюймовочка»
на 2022– 2025 год (ы)

От работодателя:
Заведующий учреждения


_____/О.А. Колтунова/
«22» февраля 2022 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Г.А. Зуева/
«22» февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в управлении по социальной защите населения
г. Переславля-Залесского

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 2022 года

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА
АДМИНИСТРАЦИИ
Г. ПЕРЕСЛАВЛЯ-ЗАЛЕССКОГО
ПРОВЕДЕНА
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
РЕГ. № 06/10000 от 02.03.2022 г.
ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ
ОТДЕЛА ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ



г. Переславль-Залесский

2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Дюймовочка».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области и др.;

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

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Колтуновой О.А. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Зуевой Г.А. (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «22» февраля 2022 года и действует в течение 3-х лет.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы). При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения

положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2, ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.8. Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (один день в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ, не избрание на должность.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей – по Ярославской области; 500 рублей – за пределы Ярославской области; 700 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Учреждение работает круглосуточно, по пятидневной рабочей неделе (понедельник – пятница с 7.00 до 19.00). Выходные дни - суббота, воскресенье и праздничные дни.

3.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности

еженедельной работы (40 часов). (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».)

3.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

3.6. В образовательной организации нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время

рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.13. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск – 7 календарных дней. В соответствии с ТК РФ этот отпуск работник должен в обязательном порядке использовать в текущем году, компенсация за него не выплачивается.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.16. Работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в период, согласованный с администрацией организации (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ): председателям первичных профсоюзных организаций – три календарных дня в год за общественную работу. В соответствии с ТК РФ этот отпуск работник должен в обязательном порядке использовать в текущем году, компенсация за него не выплачивается.

3.17. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей первоклассников – один календарный день;
- бракосочетание работника - три календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - два календарных дня;
- переезд на новое место жительства в связи со стихийным бедствием - три календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - три календарных дня. Оплачиваемые свободные от работы дни не подлежат суммированию с основными и дополнительными отпусками и замене денежной компенсацией;
- вакцинацию от COVID-19 - два календарных дня.

3.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.21. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 7 декабря 2000 г. № 3570

3.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.22.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.22.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 29 число текущего месяца и 14 число следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка»; (Приложение №1);
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника; (Приложение №1);
- выплаты стимулирующего характера (Приложение №1);
- премиальные выплаты. (Приложение №1)

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, 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.

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае

приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами: медаль Ушинского, и отраслевыми нагрудными знаками: «Почетный работник общего образования РФ» «Почетный работник начального профессионального образования РФ» «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» «Почетный работник науки и техники Российской Федерации» «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада). Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками: «Отличник просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник профтехобразования», «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования, «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.99 года и «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность», выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной выполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.14. Рабочий день работников может быть разделен на части с перерывом более 2 часов подряд, только с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы.

4.15. 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.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»; имеющих следующие отраслевые награды: «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально - технического образования РСФСР», «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования, «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.1999 и медаль К.Д. Ушинского, «Почетный работник начального профессионального образования России», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального

образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность», «Заслуженный работник образования Московской области», полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Ярославской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатное пользование необходимыми для его деятельности оборудованием, транспортными средствами, средствами связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютерной множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной

профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

- 9.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

_____ О.А. Колтунова

« ____ » _____ 2022 г.

От работников:

Председатель Профкома

_____ Г.А. Зуева

« ____ » _____ 2022 г.

ПРИНЯТО
Решением общего собрания трудового
коллектива
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»
Председатель
 Г.А. Зуева
Протокол №4 от 09.02.2022

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ «Детский сад
«Дюймовочка»
 О.А. Колтунова
Приказ от 09.02.2022 № 73/01-01-15

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВЧКА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского (далее- Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ярославской области от 07.02.2003 года №50-п «О внесении изменений в Постановление Правительства области от 17.12.2019 № 903-п « Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области, Постановлением Администрации городского округа города Переславля-Залесского от 08.02.2022 № ПОС.03-0282/22 «О внесении изменений в постановление Администрации города Переславля-Залесского от 02.02.2018 № ПОС.03-0096/18 о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского».

1.2. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Дюймовочка» руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.3. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Организации.

1.4. Система оплаты труда направлена на:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников Организации;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- привлечение и закрепление молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня.

1.5. Формирование фонда оплаты труда работников Организации базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Оплата труда работников Организации производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Организации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Организации по квалификационным ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, стажа работы.

1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание. Указанные должности соответствуют уставным целям Организации.

1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.11. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в зависимости от стажа руководящей работы и отнесения учреждения к группам оплаты труда в соответствии с нормативным актом, регулирующим оплату труда учреждения, организация образовательного процесса которого осуществляется за счет средств областного бюджета или городского бюджета.

Оплата труда руководителя Организации производится согласно штатному расписанию, заключенному с работодателем трудовому договору и приказам Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского.

1.12. Оплата ежегодных отпусков производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка Организации и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

1.13. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается заведующим, объявляется приказом по Организации. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

1.14. Условия оплаты труда включаются в трудовой договор с работником.

1.15. Организация имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

1.16. Организация утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Управление образования Администрации г. Переславля-Залесского.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.

2.1. Система оплаты труда (далее СОТ) Организации включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы)- минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент- величина повышения, применяемая к базовому окладу(базовой ставке заработной платы)

Должностной оклад (ставка заработной платы)- базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера- выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

2.2. Финансовое обеспечение оплаты труда в Организации осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- городской бюджет
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг.

2.2. Заработная плата работников Организации, работающих полную рабочую неделю в соответствии с ТК РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ярославской области.

3. КОМПЕТЕНЦИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. К компетенции Организации относится установление должностных окладов работников, а также размеров надбавок и доплат к должностным окладам, порядок и размер их премирования и других мер материального стимулирования в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Основными элементами системы оплаты труда являются:

4.1.2. СОТ работников, прописанный в соглашении «О порядке и условии предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания»

4.1.3. Штатное расписание Организации составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц, сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда системы образования Ярославской области и муниципальных образовательных учреждениях города Переславля-Залесского, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Штатное расписание для всех категорий персонала работников Организации утверждается заведующим на учебный год.

Изменения в штатное расписание Организации по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по Организации.

4.1.4. Тарификационный список педагогических работников, утвержденной формы (Приложение № 1).

4.1.5. Тарификационная карточка на учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Организации (Приложение № 2).

4.1.5. Расчетный листок, утвержденной формы (Приложение № 3).

Расчетный листок содержит всю информацию о начисленной заработной плате и удержаниях.

Составные части начисленной заработной платы:

- 1) Оклад по дням.
- 2) Оклад по часам.
- 3) Выплата за вредные условия труда.
- 4) Выплата за работу с дезсредствами.
- 5) Доплата за выслугу лет медицинскому персоналу.
- 6) Доплата за работу в праздничные и выходные дни. Доплата за ночные часы. (сторожа)
- 7) Доплата за совмещение. (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания и т.д.)
- 8) Ежемесячная надбавка медицинскому персоналу.
- 9) Надбавка за «Отличника народного просвещения».
- 10) Надбавка за превышение установленных границ по группам оплаты труда.
- 11) Выплаты согласно «Перечню компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников», «Перечню выплат компенсационного характера», «Перечню стимулирующих выплат», «Перечню выплат социального характера», «Критериям и показателям для оценивания эффективности деятельности сотрудников».
- 12) Оплата больничных листов.
- 13) Оплата больничных листов за счет работодателя.
- 14) Отпуск за свой счет.
- 15) Учебный отпуск.
- 16) Отпуск за работу во вредных условиях труда.
- 17) Отпуск за счет ФСС при рождении ребенка.
- 18) Компенсация отпуска при увольнении по календарным дням.
- 19) Оплата отпуска по календарным дням.
- 20) Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.
- 21) Пособие по уходу за ребенком до 3-х лет.
- 22) Премия.
- 23) Премия разовая.
- 24) Премия по итогам работы за год из стимулирующего фонда.
- 25) Доведение заработной платы до МРОТ.

26) Размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Составные части удержаний из заработной платы:

- НДФЛ;
- удержания по исполнительным листам;

- удержание за неотработанные дни отпуска по календарным дням.

Общая денежная сумма, подлежащая выплате.

4.2. Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников Организации.

Размер базового оклада для категории работников «руководящие работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования или основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 5827 рублей.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники, работающие в дошкольных группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 7581 рубль.

Размер базового оклада для остальных категорий работников образовательных учреждений составляет 5296 рублей.

4.3. Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

4.4. Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководителей образовательных учреждений являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей деятельности учреждений.

Коэффициенты:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1.88 - 3.33);
- коэффициент занимаемой должности (0.6 - 1.0);
- коэффициент стажа руководящей работы (0.2 - 0.8).
- коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0.1 - 0.3).

Коэффициент группы (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3.33
2	2.78
3	2.23
4	1.88

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Заведующий Организации	1.0
Заместитель заведующего Организации	0.8
Главный бухгалтер	0.75

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0.2
От 5 лет и более	0.8

4.4.1. Должностные оклады руководящих работников Организации, с учетом коэффициентов ($5827 \times (Кгр \times Кд + Кс)$)

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4

1	2	3	4	5
Заведующий Организацией, имеющий стаж руководящей работы:	.			
- от 0 до 5 лет	20569	17364	14160	12120
- от 5 лет и более	24066	20861	17656	15616
Главный бухгалтер, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	15718	13315	10911	9381
- от 5 лет и более	19215	16811	14407	12878

4.4.2. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников Организации.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,3).

Коэффициент специфики работы Организации устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (Ко)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
I	0,4
Высшая	0,8

* Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2.

Коэффициент напряженности (Кн)

N п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1.	Педагогические работники Организации	
1.1.	Старший воспитатель, воспитатель	0,4
1.2.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
1.3.	Старший методист (педагог дополнительного образования), методист	0,2
1.4.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду	0,05

4.4.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников с учетом коэффициентов (базовый оклад $\times (1 + K_o + K_c + K_{kv} + K_n) + E_{dk}$ *)

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образовани е	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5	6
	Педагогические работники Организации				
1.	Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	12130	12888	13646
	- I квалификационную категорию		15162	15920	16678
	- высшую квалификационную категорию		18194	18953	19711
		среднее профессиональное	11372	12130	12888

		нальное			
	- I квалификационную категорию		14404	15162	15920
	- высшую квалификационную категорию		17436	18194	18953
2.	Учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	10992	11751	12509
	- I квалификационную категорию		14025	14783	15541
	- высшую квалификационную категорию		17057	17815	18573
		среднее профессиональное	10234	10992	11751
	- I квалификационную категорию		13267	14025	14783
	- высшую квалификационную категорию		16299	17057	17815
3.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, имеющий:	высшее профессиональное	9476	10234	10992
	- I квалификационную категорию		12509	13267	14025
	- высшую квалификационную категорию		15541	16299	17057
		среднее профессиональное	8718	9476	10234
	- I квалификационную категорию		11751	12509	13267
	- высшую квалификационную категорию		14783	15541	16299

* ЕДК- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Для педагогических работников государственных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу или дополнительную общеобразовательную программу для детей, ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями предусмотрена в базовом окладе.

4.4.4. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления	Размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень: - кандидата наук - доктора наук В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	3 000 руб. 7 000 руб.

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

4.4.5. Коэффициент Организации

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, долат и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%, Кс = 0,15 - 0,2
Педагогическим работникам, впервые	30%, Кс = 0,3

поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет	
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, $K = 0,12$
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

В соответствии со ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4.6. Должностные оклады старших медицинских сестер:

Схема расчета должностных окладов медицинских работников Организации

Коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (0,02 - 0,2);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,5);
- коэффициент напряженности (0,01 - 0,1).

Коэффициент стажа работы (K_c):

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

Коэффициент квалификационной категории ($K_{кв}$):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

Коэффициент напряженности (Кн):

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Старшая медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре	0,02

Должностные оклады с учетом коэффициентов ($6104 * (1 + Кс + Ккв + Кн)$)

Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
	от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
2	3	4	5
Старшая медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, имеющие:	6348	6836	7447
- II квалификационную категорию	7569	8057	8668
- I квалификационную категорию	8179	8668	9278
- высшую квалификационную категорию	9400	9888	10499

4.4.7. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
1	2
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39-0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

Должностные оклады с учетом коэффициентов (5296 * (Кугр + Ккву)):

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, уборщик служебных помещений	5879
2	Кухонный рабочий	7573
3	Рабочий по обслуживанию здания	7573

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов месяц, в рублях
1	Кладовщик, сторож	7573
2	Кастелянша	7573
3	Машинист по стирке белья и спецодежды	7573

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов месяц, в рублях
1	младший воспитатель	7997

Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов месяц, в рублях
1	Секретарь-машинистка	7573

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов месяц, в рублях
1	повар	8421
2	заведующий хозяйством	8632
3	шеф-повар	8844

Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов месяц, в рублях
1	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, системный администратор	9268

4.5. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с аттестацией

рабочих мест на основании приказа заведующего на начало финансового года и в течение года не меняются. (Приложение №4)

4.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в целях развития творческой активности, инициативы и повышения качества образовательного и воспитательного процесса назначаются согласно данному Положению и оформляются приказом заведующего на 01 сентября и могут изменяться в течение года. Размер доплат может устанавливаться в процентном отношении от целой ставки или в твердой денежной сумме (Приложение № 5).

4.7. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ. Вопросы стимулирующих выплат работникам рассматриваются администрацией совместно с комиссией о материальном поощрении, оформляются приказом заведующего. Размер выплат устанавливается в процентном отношении от целой ставки, в баллах или в твердой денежной сумме на основании показателей эффективности работника. (Приложение № 6,7).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании приказа Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского, в соответствии с разработанными показателями эффективности их деятельности.

4.8. Выплаты социального характера – выплаты, не связанные с осуществлением ими трудовых функций, а именно:

- выплаты, направленные на социальную поддержку работников;
- единовременные поощрительные выплаты. (Приложение № 8).

Размер выплат устанавливается в процентном отношении от целой ставки или в твердой денежной сумме.

Материальное поощрение заведующего Организацией осуществляется на основании данного положения и оформляется приказом начальника Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского.

4.9. Вознаграждение (кроме выплат в случае смерти близких родственников, на юбилей и в целях социальной поддержки) не выплачивается:

- Работникам, находящимся в отпуске
- Работникам, находящимся на больничном листе
- Работникам, уволенным с работы за виновные действия
- Работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания
- Работникам, в течение срока действия дисциплинарного взыскания, за который выплачивается вознаграждение.

Ранее установленные доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей могут быть сняты на основании ходатайства по подчиненности, рассмотренного на комиссии по материальному поощрению, оформленного протоколом и приказом заведующего Организацией за:

- невыполнение или выполнение не в полном объеме дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей;
- нарушение исполнительской дисциплины.

4.10. Стимулирование вновь принятых педагогических работников из других муниципальных образовательных учреждений осуществляется по бальной системе с

учетом выполнения критериев за предшествующий год с предоставлением подтверждающих документов Комиссии.

5. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

- 5.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.
- 5.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырех) часов в день (для педагогических работников – с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.
- 5.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.
- 5.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
- 5.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положениями «О порядке поощрительных выплат, вознаграждений» и «О выплатах социального характера».
- 5.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.
- 5.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице учета рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

6. ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОТ ОКАЗАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РАМКАХ СИСТЕМЫ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ.

- 6.1. Для выполнения работ, связанных с оказанием дополнительных образовательных услуг в рамках персонифицированного финансирования, Организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом вносится изменение в штатное расписание Организации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 09.02.2022 №73/01-
01-15

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОУ

« 01 » сентября 20 г.
М.П.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГОВ на 1 сентября 20 г.

Название детского сада МДОУ "детский сад " Дюймовочка "

Место нахождения и адрес детского сада Ярославская обл., г.Переславль – Залесский, Новомирский пер., д.3

№	Структурное подразделение	Фамилия (Имя Отчество)	Занимаемая должность (основное/совместительство)	Вид трудового договора (основное/совместительство)	Образование	Наименование докум. об образовании	Стаж, лет, работы на 01.09.2014г.	Категория	Должностные оклады (ставка/заработная плата) с учетом коэффициентов, в рублях	Кол-во ставок	Заработная плата, в рублях	Выплаты				Итого
												доплата за выслугу лет, в % к окладу	доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (баллы сумма)	стимулирующие выплаты (баллы сумма)	компенсационный характер д. в том числе за работу в условиях отклонения от нормальных, % к окладу	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	АП															
2	Пед.															
3	Пед.															

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 09.02.2022 №73/01-

01-15

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОУ «Дюймовочка»

« 01 » сентября 20 г.
М.П.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК на вспомогательный и обслуживающий персонал на 1 сентября 20 г.

Название детского сада **МДОУ "детский сад «Дюймовочка»**
Место нахождения и адрес детского сада **152020 Ярославская обл., г. Переславль,
- Заlessкий, Новомирский пер., д.3**

№	Структурное подразделение	Фамилия Имя Отчество	Занимаемая должность	Вид трудового договора (полное, совместительство)	Количество ставок	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях	Выплаты		Доплаты и надбавки компенсационного характера										Итого	
								по нормативным правовым актам	по приказу	25%	4%	6%	8%	10%	надбавки по основному характеру по локальному акту	надбавки по дополнительному характеру по локальному акту	из материальной ответственности	за стаж		до мин. размера труда
1	2	3	4	8	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	УВН			осн.																
				ин. совмещ.																
	ОП																			
	УВН																			

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 09.02.2022 №73/01-

01-15

Расчетный листок за _____ 20__ г

ФИО работника Учреждение: МДОУ "Детский сад" Дюймовочка" Подразделение МДОУ "Детский сад" Дюймовочка"							К выплате Должность: Оклад (тариф)		
Вид	Период	рабочие Дни	Часы	Оплачено	Сумма			Вид	
Начислено						Удержано			
Оплата по окладу						НДФЛ			
Материальная помощь						Выплачено			
надбавка стимулир. суммой (постоянная)									
Выплата за созд. игр. площадок(%)									
Критерии эффективности работы									
Долг предприятия на начало						Долг за учреждением на конец месяца			
Общий облагаемый доход:									
Вычетов на детей:									

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат
1	За работу в ночное время (сторожа)	35% Статья 154 ТК РФ
2	За стаж работы по специальности более 3-х лет медицинским работникам	30%
3	За работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда производится на основании аттестации рабочих мест: - работа в горячем цехе (шеф-повар, повар, кухонный работник); - работа в помещениях с повышенной влажностью (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	12% 12%
4	Доплаты за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за особую напряженность, интенсивность труда (работу в 2 смены за временно отсутствующего работника)	По соглашению сторон Статья 151 ТК РФ

Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей
работника МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Перечень выплат	Размер выплат
1. Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами (психологической разгрузки, логопедическим, ИЗО – деятельности).	10 % от оклада
2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками (уголок леса, сада, луга, огорода) при условии организации и проведения сезонных работ.	3 % от оклада
3. Выплаты за уличные игровые зоны (содержание игрового участка и эффективное пополнение ПРС)	10 % от оклада
4. Выплаты за осуществление руководства учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями.	10 % от оклада
6. За участие в работе аттестационных комиссий внутри учреждения.	5 % от оклада
7. Выплаты за руководство методическим объединением: - уровень городской; - уровень детского сада.	1000 рублей от 200 до 500 рублей (в зависимости от объема и сложности выполняемой работы)
9. Выплаты за руководство творческой группы.	от 200 до 500 рублей (в зависимости от объема и сложности выполняемой работы)
За работу по поддержанию сайта в рабочем состоянии: - руководителю; - члену рабочей группы.	1000 рублей 500 рублей
10. За работу наставникам молодого специалиста или вновь принятого работника (назначенного по приказу).	1000 рублей
12. За выполнение функций общественного инспектора по профилактике семейного неблагополучия	1000 рублей
14. За редакторскую и издательскую деятельность.	До 20 % от оклада (в зависимости от объема выполняемой работы)
15. За организацию, проведение детских мероприятий и непосредственное участие в них.	От 50 до 600 рублей (в зависимости от объема и сложности выполняемой работы)
16. За ведение общественной работы (председатель трудового коллектива, председатель комиссии по распределению материального поощрения и т.д.)	До 20 % от оклада
17. Выплаты за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за особую напряженность, интенсивность труда (работу в 2 смены за временно отсутствующего работника).	Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон

ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Выплата	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу	Период выпл
1	За образцовую организацию детского питания в соответствии с СанПин	Шеф-повар Повар Кладовщик Ст.медсестра	20% - 70% 20% - 60% 20% - 30% 20% - 50%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
2	За интенсивность и качественное выполнение работы: - своевременное оформление в установочном порядке документов; своевременное и качественное предоставление отчетности; соблюдение норм действующего законодательства РФ	Гл.бухгалтер Бухгалтер Заместитель заведующего по АХР Бухгалтер Завхоз	80%-100% 100% 20% - 70% 20% - 30% 10% - 15%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
3	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок:	Секретарь-машинистка	20%-50%	ежемесячно
4	За осложненные условия труда: - большое количество окон не имеющих решеток, расположение склада для хранения продуктов вне здания.	Сторож	10% - 20%	ежемесячно
5	За высокие показатели, содержание территории детского сада, за работу в сложных метеорологических условиях (снежные заносы)	Дворник	10% - 100%	ежемесячно
6	За своевременный контроль теплового режима и водоснабжения (с ведением записи в журнале), исправностью контрольно-учетных измерительных приборов в МДОУ; За своевременное выполнение работ по устранению технических неполадок оборудования (по заявкам)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	10% - 40%	ежемесячно
7	За осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной охранной системы, за территорией детского сада.	Вахтер	20% - 40%	ежемесячно
8	За материальную ответственность. За высокие показатели в соблюдении санитарно-гигиенического режима (в соответствии с СанПин). За качественное и своевременное ведение документации (по итогам проверки)	Заведующий хозяйством Ст.медсестра Машинист по стирке белья и спецодежды Младший воспитатель	50%-100% 10%-50% 10% - 30% 5% - 15%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно

9	По итогам работы за квартал, полугодие, год (при наличии финансовых средств) по показателям выполняемых работ: - высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей); - за качество и организацию выполняемой работы;	все работники		
		все работники	от 5 до 60%	разовая
		все работники	от 10 до 80%	разовая
10	За высокие показатели по итогам учебного года выпускных групп (Показателем результативности является положительная динамика в развитии ребенка, состояние здоровья воспитанников, (данные диагностических карт, результаты ОСПОНа) и др.	Педагогические работники	10%	разовая
		Старший воспитатель	до 50%	разовая
11	Вновь принятым педагогическим работникам при приеме на работу (в течение трех лет или до момента аттестации)	Педагогические работники	30%	ежемесячно

ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Выплата	Категория работников	Размер	Период выплат
1	Материальная помощь в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети).	Все работники	1500 рублей	Разовая (из стимулирующего фонда)
2	Выплата на юбилей (50,55,60,65,70,75 лет)	Все работники	1000 рублей	Разовая (из стимулирующего фонда)
	В связи с бракосочетанием работника и рождением ребенка	Все работники	1500 рублей	Разовая (из стимулирующего фонда)
3	Материальная помощь к отпуску	Все работники	До размера базового оклада по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)
4	Материальная помощь в целях социальной поддержки (по поводу длительной болезни сотрудников и близких членов семьи, в связи с тяжелым материальным положением и дорогостоящим лечением)	Все работники	До размера базового оклада по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)
5	Выплата к профессиональным и государственным праздникам (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год)	Все работники	До 5000,00 рублей по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда и при наличии средств на счете)
6	Премии по итогам квартала, года за эффективную работу.	Все работники	В зависимости от размера выделенной суммы по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)
7	Премия за проведение значимого мероприятия (хорошая подготовка к новому учебному году, отлично	Все работники	До размера должностного оклада по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)