

От работодателя:
заведующий муниципальным
автономным дошкольным
образовательным учреждением
г. Хабаровска «Детским садом
№ 32 «Росинка»



О.В. Яценко
О.В. Яценко

«17» декабря 2020г.

От работников:
председатель Совета трудового
коллектива муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
г. Хабаровска «Детского сада
№ 32 «Росинка»

Ю.Л. Бабич
Ю.Л. Бабич

«17» декабря 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детского сада № 32 «Росинка» по решению социально-экономических проблем работников образования на 2021 - 2023 годы.



Утверждён на общем собрании
трудового коллектива
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровска
«Детского сада № 32 «Росинка»
от «17» декабря 2020г.

Настоящий коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении учреждения г. Хабаровска «Детского сада № 32 «Росинка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем с учетом взаимных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения, представленные иным представительным органом, избранным на общем собрании тайным голосованием большинством голосов (протокол № 1 от 17.12.2020 г.) (часть 1 статьи 31 ТК РФ).
- работодатель в лице заведующего МАДОУ № 32 «Росинка».

1.4. Предмет договора

1.4.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения, а также взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций; определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением и другим во-

просам, определенным Сторонами.

Стороны договорились, что в организации действуют положения, содержащие нормы трудового права по различным направлениям социально – трудовых отношений, принимаемые в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

1.4.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

1.4.3. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителями работников. Локальные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган СМК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Совет трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента принятия его на собрании трудового коллектива ДОУ.

1.7. Действие коллективного договора в соответствии со ст.43 ТК РФ распространяется на всех работников организации.

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

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.10. По окончании срока действия коллективного договора. Стороны вправе приступить к разработке нового коллективного договора или продлевать действующий на срок не более 3-х лет (ст.50 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении положений коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2. Трудовые отношения.

В период действия коллективного договора действуют следующие положения: трудовые отношения между работником и учреждением, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, отраслевым тарифным Соглашением, настоящим коллективным договором.

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником, до его подписания, ознакомить его под роспись с уставом ДООУ, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудово-

го распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОО заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

По **соглашению сторон** срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОО.

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать

наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

3. Оплата труда.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников регулируется Положением об оплате труда работников МАДОУ № 32 «Росинка» (Приложение 1) и включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты;
- иные выплаты (материальная помощь).

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалифи-

кации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

3.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- *за специфику работы в логопункте; при работе с воспитанниками на дому*
- *повышающий коэффициент молодому специалисту.*
- *повышающий коэффициент по занимаемой должности.*

3.1.4. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.1.5. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.1.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

3.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каж-

дому основанию.

3.1.8 Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 «Положения об оплате труда».

3.1.9. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 «Положения об оплате труда».

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

3.1.12. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (приложение №2), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Режим рабочего времени устанавливается с 07.30 до 19.30 часов с понедельника по пятницу. Продолжительность рабочего дня педагогического, медицинского и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным и утвержденным заведующим МАДОУ, с учетом мнения с СТК с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. В графике сменности указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи работников. График сменности должен быть объявлен работникам под подпись и вывешен на видном месте, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.5. В предпраздничный день продолжительность работы сокращается на один час.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.7. Установить рабочую нагрузку не ниже одной ставки. Объем работы менее нормы часов на ставку, устанавливается с письменного согласия работника.

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью: учителю-логопеду- 56 календарных дней, педагогу-психологу, заместителю заведующего по ВМР, воспитателям общеразвивающих групп – 42 календарных дней, обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.

Всем работникам детского сада за работу в местности с особыми климатическими условиями предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст. 14 закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»)

4.1.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ:

поварам и оператору стиральных машин продолжительностью 7 календарных дней, врачам и среднему медицинскому персоналу – 14 календарных дней.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ, а также в связи с бракосочетанием детей до трех дней, для ликвидации серьезной аварии в доме – один день.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.4. Совет трудового коллектива:

5.4.1. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда. Руководствоваться разработанным Положением о системе управления охраной труда (ч.8 ст.209 ТК РФ) (приложение 3).

- 6.2. Провести в ДОО специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа работников.
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов СТК в количестве 3-х человек и комиссию по охране труда.
- 6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.
- 6.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОО и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 6.6. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.
- В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой по вине работодателя.
- 6.7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- 6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОО.
- 6.9. В соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, утвержденными приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н и действующим приложением № 2 к приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65:

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары,
1	2	3	4
	воспитатель, медицинский работник, пункт 12 – для поваров, младших воспитателей	обеспечивать работников специальной одеждой (халаты, фартуки, косынки)	
1	дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием костюмом хлопчатобумажным	6 пар 1 ед.
		фартуком хлопчатобумажным с нагрудником	1 ед.
		рукавицами комбинированными	6 пар
		Зимой дополнительно: курткой на утепленной прокладке, валенками.	1 пара на 2 года
		В остальное время года дополнительно плащом непромокаемым	1 на 3 года

- Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.11. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.12. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.13. СТК обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ДОУ;

- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;

- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.13.1. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.13.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

6.13.3. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.13.4. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск (ст. 119 ТК РФ).

7.2. Выплата работникам ДОО при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада).

7.3. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (Постановление Правительства РФ от 19.11.2020 № 1884).

7.4. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.5. Стороны подтверждают, что:

7.6. Стороны договорились о том, что СТК:

7.6.1. Оказывает содействие членам коллектива в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.6.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов коллектива осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

Приложение.

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ № 32 «Росинка»

Разделы коллективного договора и приложения могут дополняться, изменяться согласно ТК РФ и договоренности, между работодателем и представителями работников.

Принято на собрании трудового коллектива «17» декабря 2020 г.

РАЗДЕЛ 2

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 32 «Росинка» подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска "Детский сад № 32 "Росинка" (далее – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 32 «Росинка» (далее - учреждения)

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

2. Система оплаты труда работников ДОУ

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавлива-

ются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в логопункте; при работе с воспитанниками на дому
- повышающий коэффициент молодому специалисту.
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.3.2. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- *призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;*
- *переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;*
- *направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;*
- *нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.*

2.1.3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

2.1.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников ДОУ составляют:

-1-й квалификационный уровень - **7110 рублей** (*музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре*);

-3-й квалификационный уровень - **8080 рублей** (*воспитатель, педагог-психолог*);

-4-й квалификационный уровень - **8470 рублей** (*учитель-логопед*).

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за специфику работы в логопункте;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-

вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- 1-й квалификационный уровень – **5717 рублей** (младший воспитатель);

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3)

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют: Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - **4297 рублей** (делопроизводитель);

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

- 3-й квалификационный уровень - **6724 рубля** (шеф-повар).

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - **4062 рубля** (кладовщик, кастелянша, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, повар 3 разряда, уборщик служебных помещений, рабочий КОРЗ - слесарь, электрик, дворник, сторож);

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - **4581 рубль** (повар 4-5 разряда);

- 2-й квалификационный уровень - **5263 рубля** (повар 6 разряда);

2.6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

2.6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются учреждением в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.6.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации города Хабаровска от 06.09.2018 № 3081.

2.6.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и

среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

При назначении стимулирующих выплат руководителю, его заместителям учреждения учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения.

2.6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- *выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;*

- *выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;*

- *выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.*

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с проведенной оценкой условий труда (СОУТ от 19.09.2017 г.)

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах:

Младший воспитатель 1-ой младшей группы – 12%,
Младший воспитатель дошкольной группы – 8%,

Шеф-повар-12%,
Оператор стиральных машин – 8%,
Кастелянша-швея – 4 %,
Кладовщик- 4%,
РКОЗ (уборщица) -8%,
РКОЗ (дворник) – 4 %,
Повар - 12%,
Помощник повара – 12%,
Подсобный рабочий – 12%

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет 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.

3.5.4. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 3 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения (приложение 4).

4.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат.

4.7. Надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с Порядком назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 32 "Росинка" подведомственного управлению образования администрации города Хабаровска согласно приложению № 5 к настоящему Положению. Надбавка за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.9. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда по его личному заявлению.

5.3. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему своё право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

5.4. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

5.5. Работникам учреждений, уволившимся в течении года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечению срока договора, по состоянию здоровья, препятствующему выполнению данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

5.6. Работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

5.7. Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

5.8. Работникам, работавшим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установлено нагрузке.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад №32 «Росинка»

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
2.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г.Хабаровска «Детский сад № 32 «Росинка»

РАЗМЕРЫ

выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад №32 «Росинка»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад №32 «Росинка»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И ПРЕМИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА.

Критерии для установления стимулирующих выплат работникам.

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах повышения мотивации работников дошкольного образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

Порядок и условия установления стимулирующих и премиальных выплат работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны для определения эффективной и качественной работы сотрудников ДОУ.

Оценка выполнения работниками учреждения показателей и критериев, характеризующих эффективность и качество работы учреждения, производится Комиссией учреждения по распределению стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий издает приказ о конкретном размере стимулирующих и премиальных выплат каждому работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.

Начисление стимулирующих выплат производится бухгалтерией, обслуживающей данное муниципальное дошкольное образовательное учреждение ежемесячно за фактически отработанное время. К стимулирующей выплате применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) оцениваются по усмотрению руководителя учреждения.

1. Критерии стимулирующих выплат педагогическим работникам МАДОУ №32 «Росинка»

№ п.п.	КРИТЕРИИ	РУБЛИ	ПЕРИОДИЧНОСТЬ ВЫПЛАТ
1.1.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие задолженности по родительской плате	200	по итогам месяца
1.2.	Отсутствие жалоб, обращений со стороны родителей, сотрудников учреждения	200	по итогам месяца
1.3.	Исполнительская деятельность	200	по итогам месяца
1.4.	Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников	200	по итогам месяца
1.5.	Создание здоровьесберегающей среды в группе, на участке	200	по итогам месяца
1.6.	Отсутствие случаев детского травматизма	200	по итогам месяца
1.7.	Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	200	по итогам месяца
1.8.	Выполнение плана детодней	2000	по итогам месяца
1.9.	Качественное и своевременное ведение документации	200	по итогам месяца
1.10.	Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	200	по итогам месяца
1.11.	Участие в общих мероприятиях ДОУ, (города)	200	по итогам месяца
	итого	4000	

2. Критерии стимулирующих выплат прочим работникам МАДОУ №32 «Росинка»

№ п.п.	КРИТЕРИИ	ДОЛЖНОСТЬ	РУБЛИ	Периодичность выплат
2.1.	Высокий уровень контроля за работой воспитателей и обслуживающим персоналом	Зам.зав. по ВМР	5000	По итогам месяца
		Зам.зав АХР	5000	
2.2	Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	Всем категориям прочего персонала	500	По итогам месяца
2.3.	Качественное содержание своего участка, соблюдение санитарно-гигиенических условий.	Всем категориям прочего персонала	500	По итогам месяца
2.4.	Соблюдение санитарных норм, правил и требований по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	Всем категориям прочего персонала	500	По итогам месяца
2.5.	Эффективное, целевое использование и сохранность имущества детского сада	Всем категориям прочего персонала	400	По итогам месяца

2.6.	За интенсивность труда, связанную с сезонными климатическими условиями. Санитарное состояние здания, прилегающей территории.	Всем категориям прочего персонала	300	По итогам месяца
2.7.	Участие и помощь воспитателям в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий	Младший воспитатель	500	По итогам месяца
2.8.	Привитие детям культурно-гигиенических навыков	Младший воспитатель	500	По итогам месяца
2.9.	Оперативность выполнения работ с целью создания безопасного пребывания воспитанников в учреждении.	(уборщица, дворник, рабочий, подсобный рабочий, зам по АХР, ОСМ, сторож, ка-стелянша)	500 500 200	По итогам месяца

Критерии стимулирующих выплат повару и шеф-повару

2.10.	Соблюдение режимов технологического приготовления пищи.	Шеф-повар	1900	По итогам месяца
		Повар	1300	По итогам месяца
2.11.	Использование ручного труда,	Шеф-повар	1900	По итогам месяца
		Повар	1300	По итогам месяца
2.12.	За высокие вкусовые качества, творческий подход в приготовлении блюд	Шеф-повар	1900	По итогам месяца
		повар	1300	
2.13.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников детского сада на качество приготовления блюд	Шеф-повар	1900	По итогам месяца

3. Показатели премиальных выплат всем работникам ДОУ

Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты в соответствии с их личным вкладом в общие результаты учреждения. Премия распределяется между членами коллектива на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется протоколом заседания и утверждается приказом руководителя учреждения.

Премиальные выплаты производятся по фактическим результатам работы за определенный период времени. Премия выплачивается в пределах экономии средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера, после всех произведенных ежемесячных выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

Начисление премий производится за фактически отработанное время с учетом надбавок, предусмотренных федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) премируются по усмотрению руководителя учреждения.

№ п.п.	Критерии премиальных выплат	Максимальный вес критерия (% от должностного оклада)	Периодичность оценивания
3.1.	Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	до 150	по факту выполненных работ
3. 2.	Премиальные выплаты по итогам работы: - за месяц; - за квартал; - за год	50 150 200	по факту выполненных работ
3.3	Премиальные выплаты за профессионализм и высокие достижения в работе	до 200	по факту выполненных работ
3.4.	Премиальные выплаты за личный вклад и активное участие в жизни детского сада	до 200	по факту участия
3.5.	Премиальные выплаты за благоустройство учреждения и прилегающей территории	до 150	по факту участия
3.6.	Премиальные выплаты за активное участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	до 150	по факту выполненных работ
3.7.	Премиальные выплаты к юбилею учреждения, сотрудников, профессиональному празднику	до 150	по факту события

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад №32 «Росинка»

ПОРЯДОК назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам

муниципального автономного образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад №32 «Росинка»

1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам МАДОУ № 32 «Росинка» (далее – учреждение), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1. Руководителю учреждения, его заместителю (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 30 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 25 %;

- свыше 10 лет – 35 %.

1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет – 10 %;

- от 5 до 10 лет – 15 %;

- от 10 до 15 лет – 20 %;

- свыше 15 лет – 30 %.

1.4. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в:

- образовательных учреждениях;

- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;

- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;

- министерстве образования и науки Хабаровского края;

- органах местного самоуправления, если занимаемая должность связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

- время военной службы граждан;

- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, указанными в п. 2.1. настоящего Порядка.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) – иные периоды работы, опыт и знание по которым необходим для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет

3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной

нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится после окончания указанных периодов.

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки работнику учреждения возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.