

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение -
детский сад № 9

620077, г. Екатеринбург, ул. Шейнкмана, 19 а, тел.:(343)358-19-83,
e-mail: det-sad9@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 годы

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ – детским садом № 9
Т.Ф.Жилякова
«14» февраля 2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ – детского сада № 9
С.В.Лымарь
«14» февраля 2020 г.



Принят
на Общем собрании работников
(протокол № 1 от 14.02.2020)



Оглавление

Раздел 1. Общие положения	с.3
Раздел 2. Трудовые отношения	с.6
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости	с.11
Раздел 4. Рабочее время	с.14
Раздел 5. Время отдыха	с.16
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	с.18
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	с.25
Раздел 8. Социальная защита молодежи	с.28
Раздел 9. Социальные гарантии и льготы	с.28
Раздел 10. Защита трудовых прав работников	с.30
Раздел.11 Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	с.30
Раздел 12. Разрешение трудовых споров	с.33
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора	с.33
Приложения к коллективному договору	с.35

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 9 (далее МБДОУ) и работниками в лице профсоюзного комитета МБДОУ, представляющего интересы работников. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МБДОУ, создания благоприятных условий деятельности дошкольного образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками Учреждения (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МБДОУ- детского сада № 9 в лице заведующей Жиляковой Татьяны Фёдоровны (далее - Работодатель);

Работники Учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ-детского сада № 9 в лице председателя Лымарь Светланы Валерьевны.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, о гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное Учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию МБДОУ в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников Председателя профсоюзного комитета МБДОУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% от заработной платы (ч.2 ст.30, ст. 377 ТК РФ).

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключен сроком на три года (с 2020 года по 2023 год), вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК РФ). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, изменение типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления дошкольным образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее-профком):

- по согласованию с профсоюзным комитетом;
- с учетом мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе дошкольного образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Работодатель при согласовании с профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта, принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае, если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ- детского сада № 9 (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ- детского сада № 9 (Приложение № 3);
- Положение о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц (Приложение № 4);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБДОУ - детского сада № 9 на новый учебный год (Приложение № 5);
- Перечень профессий и должностей работников МБДОУ - детского сада № 9, дающих право на получение спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 6).
- План повышения квалификации педагогических работников МБДОУ- детского сада № 9 (Приложение № 7);
- другие локальные нормативные акты.

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и 7 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.21. Настоящий коллективный договор не ограничивает права дошкольного образовательного учреждения в расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.22. Коллективный договор 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 при систематическом контроле за его исполнением.

Стороны договорились:

1.23. что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем под подпись до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

1.24. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.25. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.26. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.

1.27. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно «Плана мероприятий по выполнению коллективного договора», составленного на календарный год.

1.28. Один раз в год (в январе месяце следующего календарного года) отчитываться о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников.

Работодатель обязуется:

1.29. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости» для уведомительной регистрации.

1.30. Довести под подпись текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти рабочих дней после его подписания.

1.31. Знакомить под подпись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.32. Содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения.

1.33. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

1.34. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

1.35. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в дошкольном образовательном учреждении.

1.36. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Работники обязуются:

1.37. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников системы образования.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда работников на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения профессиональной культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;

2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовой функции;

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4. Создавать условия для профессионального роста, освоения передового опыта;

2.2.5. Производить профессиональную подготовку, повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ); «План повышения квалификации педагогических работников МБДОУ - детского сада № 9» составлять на календарный год и согласовывать с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяет работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ). 2.2.6. Ежегодно предусматривать в смете дошкольного образовательного учреждения выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.2.7. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.8. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году. При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

2.2.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276.

2.2.10. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию

по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

2.2.12. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или на квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ - детского сада № 9.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной, заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

2.2.14. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договора в порядке, установленным ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.15. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.16. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством;

2.2.18. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

2.2.19. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.20. Обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой;

2.2.21. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), трудовым договором;

2.2.22. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.23. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.24. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.25. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.2.26. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профсоюзным комитетом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и «Правилами внутреннего распорядка МБДОУ - детского сада № 9».

2.2.27. В целях соблюдения прав работников все рабочие места обеспечить должностными инструкциями.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности МБДОУ присущими профсоюзам методами;
- 2.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК РФ);
- 2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- 2.3.4. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);
- 2.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- 2.3.6. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.3.7. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 2.3.8. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально экономического и кадрового развития.
- 2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 2.3.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- 2.3.11. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- 2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- 2.3.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;
- 2.3.14. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы;
- 2.3.15. Осуществлять контроль за соблюдением предоставления социальных гарантий работникам дошкольного образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- 2.3.16. Сохранять, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь;
- 2.3.17. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

2.4. Обязательства работников:

- 2.4.1. В своей педагогической деятельности руководствоваться «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников МБДОУ- детского сада № 9» (приложение № 2 к «Правилам внутреннего трудового распорядка МБДОУ - детского сада № 9»).
- 2.4.2. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

- 2.4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила, должностные инструкции и инструкции по охране труда;
- 2.4.4. Сохранять конфиденциальность, не разглашать персональные данные других участников воспитательно-образовательных отношений (гл.14, ст. 85 - 90 ТК РФ);
- 2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба МБДОУ, его имуществу и финансам;
- 2.4.7. Принимать меры по незамедлительному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование (простой, авария), и немедленно сообщить о случившемся администрации;
- 2.4.8. Содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в здании и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 2.4.9. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;
- 2.4.10. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;
- 2.4.11. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):
- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
 - за ущерб, возникающий у работодателя в результате возмещения им ущерба иными лицами (ст. 238 ТК РФ);
 - за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;
- 2.4.12. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).
- 2.5. Работодатель имеет право:
- 2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- 2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12).
- 2.6. Профсоюзный комитет имеет право (В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором):
- 2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым вопросам, в частности:
- По реорганизации и ликвидации организации;
 - Введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - Профессиональной подготовке и повышению квалификации работников;
 - По другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;
- 2.6.2. Вносить по этим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- 2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультационную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.4. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующей категории работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.6. Профессиональную подготовку и повышение квалификации;

2.7.7. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.8. Объединение в профсоюзные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются и согласовываются с профсоюзным комитетом. В трудовом договоре устанавливать условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени работника, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др. В трудовом договоре могут быть установлены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника;

3.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевым и региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором;

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ;

3.3.2. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником; Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под подпись в трёхдневный срок со

дня фактического начала работы;

3.3.3. По требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ);

3.3.4. При приеме на работу, до заключения трудового договора с работником, знакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в дошкольном образовательном учреждении;

3.3.5. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.3.6. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.3.7. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.3.8. Заключать по соглашению сторон срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями заведующего, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 58 и ст. 59 ТК РФ);

3.3.9. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия;

3.3.10. О прекращении действия срочного трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ;

3.3.11. Выполнять условия заключенного трудового договора;

3.3.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57 и ст. 58 ТК РФ);

3.3.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в дошкольном образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.3.14. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменение его подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ);

3.3.15. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ);

3.3.16. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК РФ). Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его) заместителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного

органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч.2 ст. 82 ТК РФ);

3.3.17. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;

3.3.18. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за 3 месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, уведомление, которое должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (в учреждении с численностью работающих 30 и более человек) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования г. Екатеринбурга);

3.3.19. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, освобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшение финансово-экономического положения работодателя;

3.3.20. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные - при наличии двух и более иждивенцев,
- б) лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии),
- в) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии,
- г) инвалиды боевых действий по защите Отечества,
- д) работники, моложе 18 лет,
- е) члены профсоюза;

ж) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, з) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

3.3.22. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда, повлекшие за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев.

3.3.23. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

3.3.24. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.3.25. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

3.3.26. Изменять условия трудового договора на новый учебный год только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента (ст. 74 ТК РФ).

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.4.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- 3.4.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- 3.4.4. Обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 3.4.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- 3.4.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Рабочее время

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- «Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ - детского сада № 9» (Приложение № 1), утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом дошкольного образовательного учреждения.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируемые графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников;

4.4. Продолжительность рабочего времени работников МБДОУ составляет:

- для воспитателей – 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для учителей-логопедов – 20 часов в неделю;
- для других работников – 40 часов в неделю.

4.5. Работодатель обязан:

4.5.1. Устанавливать педагогическим работникам норму часов педагогической работы не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.5.2. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном дошкольном образовательном учреждении.

4.5.3. Нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБДОУ - детского сада № 9 на новый учебный год» (Приложение № 5). Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения групп и нагрузки в новом учебном году.

4.5.4. Знакомить под подпись педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их

нагрузкой на новый учебный год.

4.5.5. При установлении работникам, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, сохранять ее объем и преемственность групп, при условии сохранения контингента воспитанников.

4.5.6. Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же дошкольном образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять только в том случае, если педагогические работники, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.5.7. Нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях, и передавать приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на этот период для выполнения другими педагогическими работниками. При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск либо в ином объёме с его письменного согласия.

4.5.8. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в дошкольном образовательном учреждении.

4.5.9. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

4.6. Работодатель имеет право:

4.6.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97,99 ТК РФ. 4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 ТК РФ).

4.6.2. Привлекать работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом дошкольного образовательного учреждения, «Правилами внутреннего трудового распорядка», должностными инструкциями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной в «Положении об оплате труда». С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются соглашением сторон с письменного согласия работника;

4.6.3. Досрочно отменить поручение о выполнении дополнительных работ, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.7. Работник имеет право

4.7.1. Досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы.

5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Прием пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и приема пищи других работников устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть более двух часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ);

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ). Использование среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти;

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ);

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Работодатель обязан:

5.5.1. График отпусков своевременно доводить под подпись до сведения всех работников;

5.5.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производить с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.5.3. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ),

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ),

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»,

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ),

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

5.5.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника;

5.5.5. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда согласно в соответствии с результатами специальной оценки условий труда продолжительностью не менее 7 календарных дней;

5.5.6. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении

Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

5.5.7. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- другие случаи рассматриваются руководителем дошкольного образовательного учреждения индивидуально;

5.5.8. По возможности предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика (без нарушения воспитательно-образовательного процесса) в случае получения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам;

5.5.9. Предоставлять обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевать в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ). При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.

127 ТК РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

5.6. Работники имеют право:

5.6.1. На освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

5.6.2. На освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

5.6.3. На освобождение от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления работника, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается

(согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

5.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.7.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков МБДОУ;

5.7.3. Осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

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

5.7.5. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

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

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ);

6.2. Оплата труда работников производится на основании Положения о системе оплаты труда работников;

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Свердловской области (ст. 133 ТК РФ);

6.4. Дошкольное образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами;

6.5. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения:

- Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 9

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 9,

- Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 9 (приложение № 3),

- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (приложение № 4),

Выше перечисленные локальные нормативные акты принимаются на общем собрании работников Учреждения. Последние два локальных акта являются приложениями к коллективному договору.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с «Положением об оплате труда» за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных дошкольным образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.7. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, устанавливаются в соответствии с предусмотренными «Положением о системе оплаты труда» и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 9».

6.8. Штатное расписание утверждается ежегодно в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

6.9. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 40 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на

оплату труда, Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в «Положение об оплате труда» по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.11. Образовательная организация не допускает снижение достигнутого уровня оплаты труда работников учреждения, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

6.12. Совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента) с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации составляли не ниже 60 процентов.

6.13. При осуществлении Учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимается работодателем по согласованию с комиссией дошкольного образовательного учреждения по распределению доходов (средств), полученных от приносящей доход деятельности и с профсоюзным комитетом на основании Приложения № 4 к коллективному договору.

6.14. В случае изменения действующей в Учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в Учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

6.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; время простоя по причинам не зависящим от работодателя и работника оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;

6.17. В случае приостановки деятельности дошкольного образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка;

6.18. Время простоя по вине работника не оплачивается;

6.19. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада). За работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном размере;

6.20. Работодатель считает важным создание системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении. В «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 9» предусматриваются доплаты педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6.21. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе). При определении

размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

6.22. Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

6.23. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

6.24. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются в соответствии со ст. 153 ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором.

6.25. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.26. Районный коэффициент, начисляемый в связи с работой в местности с особыми климатическими условиями, не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

6.27. В состав комиссий

- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда,
- по тарификации

включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ - детского сада № 9;

6.28. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере не менее 4 процентов, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности;

6.29. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- о размерах 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,
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний,
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

6.30. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счет в кредитной организации. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые две недели, в день, установленный правилами внутреннего трудового

распорядка, трудовым договором. Стороны договорились выплачивать заработную плату в следующие сроки: 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня. Оплата

отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работнику может так же выплачиваться в месте выполнения им работы.

6.31. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных

законодательством (ст. 142 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (ст. 236 ТК РФ);

6.32. Зарплата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

6.33. Для определения размера средней заработной платы предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, течение которых за работником сохранялась заработная плата;

6.34. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель

6.35. Работодатель обязуется:

6.35.1. Знакомить под подпись работников МБДОУ с результатами комплектования, тарификации, с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74,162 ТК РФ).

6.35.2. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.35.3. Производить ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления.

6.35.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ);

6.35.5. Извещать каждого работника через расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.35.6. Производить оплату временных простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 Трудового Кодекса Российской Федерации;

6.35.7. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством;

6.35.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на счет в Екатеринбургском Муниципальном банке (или ином указанном работником банке) или в иной кредитной организации, либо в месте выполнения им работы;

6.35.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.35.10. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат своевременно доводить под подпись до сведения работников.

6.35.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по

день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.35.12. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в дошкольное образовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области;

6.35.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

6.35.14. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохранять повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

6.35.15. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования оклады (ставки заработной платы) повышать на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

6.35.16. Повышение оклада устанавливать из стимулирующей части фонда оплаты труда при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии

трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

6.35.17. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в МБДОУ, не имеющим квалификационной категории, на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области;

6.35.18. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией Учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам - 1,1. Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности;

6.35.19. Учитывать в течение срока действия квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

6.35.20. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, повышать ему оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель, преподаватель	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физической культуре

6.35.21. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, работодатель обязан установить повышенный оклад, ставку заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно «Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию»;

6.35.22. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Основанием являются: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга;

6.35.23. Установить выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2
4 % тарифной ставки (оклада)	8 % тарифной ставки (оклада)

6.35.24. Осуществлять меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается (отменяется);

6.35.25. В соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по МБДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать педагогических работников к методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке;

6.35.26. Извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

6.35.27. Проводить внеочередной пересмотр норм труда при условии, что при специальной оценке рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда;

6.36. Профсоюзный комитет обязуется:

6.36.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.36.2. Принимать участие в работе комиссий:

-по комплектованию педагогических работников на новый учебный год,

-по тарификации педагогических работников,

-по распределению выплат стимулирующего характера;

6.36.3. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов дошкольного образовательного учреждения по оплате труда;

6.36.4. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

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

6.36.6. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.36.7. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органы по рассмотрению трудовых споров.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны договорились:

7.2. Рассматривать охрану труда и здоровья работников дошкольного образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности;

7.3. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в Учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным

договором, Соглашением по охране труда. Внедрять эффективные методы контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, оценки и стимулирования работы по охране труда;

7.4. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда и на мероприятия по проведению специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ). Конкретный размер средств на указанные цели в Учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

7.5. Работодатель обязуется

7.5.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, созданием здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия;

7.5.2. Проводить мероприятия по охране труда (ст. 226 ТК РФ). Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

7.5.3. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий «охраны труда» и безопасности работ в организации. Создавать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудовать уголки по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

7.5.4. Создавать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Создавать условия для работы комиссии по охране труда, обеспечивать необходимой нормативной документацией, организовывать обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя;

7.5.5. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ);

7.5.6. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.7. Обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.8. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

7.5.9. Организовывать в соответствии с санитарными правилами, за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст. 212 ТК РФ);

7.5.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки и ремонта СИЗ;

7.5.11. Проводить поэтапную специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета. Если по результатам специальной оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

7.5.12. Разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых

условиях труда;

7.5.13. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

7.5.14. Обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ) и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.15. Создавать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.5.16. Выплачивать возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, установленного действующим законодательством. Возмещение выплачивается за счет средств работодателя (организации) в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на производстве;

7.6.3. Контролировать расходование средств на охрану труда работников;

7.6.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда;

7.6.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

7.5.6. Предъявлять требования к руководителю МБДОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

7.5.7. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

7.5.8. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения, являющихся членами профсоюза, и разъяснительную работу по летнему оздоровлению их детей;

7.5.9. Два раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

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

7.5.11. Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

7.5.12. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

7.5.13. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников МБДОУ;

7.5.14. Оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;

7.5.15. Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников МБДОУ в санаторий-профилакторий «Юбилейный», в санатории южного направления.

7.5.16. Своевременно направлять заявки на оздоровление работников МБДОУ в районный комитет Профсоюза;

7.5.17. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;

7.5.18. Содействовать администрации в подготовке МБДОУ к новому учебному году.

7.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

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

7.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. По направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ);

7.7.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. Социальная защита молодежи

В целях эффективного участия молодых специалистов в развитии МБДОУ, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

8.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

8.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

8.3. Принимать участие в массовых физкультурно-оздоровительных мероприятиях и спартакиадах района и города;

8.4. Не препятствовать молодым работникам в обучении в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

8.5. Оказывать единовременную материальную помощь молодым специалистам в соответствии с законодательством;

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. Создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;

8.6.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.6.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

8.6.4. Оказать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173-177 ТК РФ);

8.6.5. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии с законодательством (ст.69 ТК РФ);

8.6.6. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились:

9.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников по согласованию с профсоюзным комитетом;

9.2. Юбиляров, работающих в дошкольном образовательном учреждении премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и т.д.) в размере 2000 рублей;

9.3. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаторий-профилакторий «Юбилейный», в санатории южного направления. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по этой путёвке.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Обеспечить права работников и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

9.4.2. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МКУ «Центр бухгалтерского и материально-технического обеспечения образовательных учреждений города Екатеринбурга централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района города Екатеринбурга»;

9.4.3. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации;

9.4.4. Увольнение или привлечение к дисциплинарной ответственности членов профсоюза осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома;

9.4.5. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников учреждения, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

9.4.6. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом:

-при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 2000 рублей;

-при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

-при награждении Почетной грамотой Департамента образования Администрации города Екатеринбурга - 500 рублей.

-при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

9.4.7. На основании заявления оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 9» (Приложение № 3);

9.4.8. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка;

9.4.9. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях);

9.4.10. Ходатайствовать о представлении работников к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.5.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

9.5.3. Проводить информационно-разъяснительную работу по пенсионному, обязательному медицинскому и социальному страхованию;

9.5.4. Проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.);

9.5.5. Осуществлять контроль использования средств, направленных на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

9.5.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других локальных нормативных актов, действующих в дошкольном образовательном учреждении. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза;

9.5.7. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций профсоюза;

9.5.8. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке;

9.5.9. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности;

9.5.10. Оказывать содействие членам профсоюза в получении заёмных средств для целевого использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебных заведениях для работников и членов их семей и других нужд социального характера) в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации работников народного образования и науки Российской Федерации».

10. Защита трудовых прав работников

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета в коллективные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ);

10.2. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ);

10.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращается в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ). Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. ст. 29, 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. ст. 353, 379, 380 ТК РФ);

10.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с трудовым законодательством в случаях.

Раздел 11. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

Стороны договорились

11.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

11.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения.

Работодатель обязуется:

11.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;

11.5. Принимать решения с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

11.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

11.7. Согласовывать с профсоюзным комитетом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников;

11.8. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения МБДОУ за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам (п. 8.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга;

11.9. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзного комитета во все подразделения дошкольного образовательного учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства;

11.10. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.11. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации);

11.12. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не более 1 рабочего дня в месяц (п. 8.3.5. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга);

11.13. Установить доплаты работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией:

-председателю первичной профсоюзной организации в размере - 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст.377 ТК РФ);

-уполномоченному по охране труда в размере - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Основанием для выполнения данного пункта коллективного договора являются Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и

науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга);

11.14. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового Кодекса Российской Федерации),
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору;

11.15. Размещать на сайте дошкольного образовательного учреждения страницу первичной профсоюзной организации;

11.16. Предоставлять работникам - молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых районной организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов.

11.17. Профсоюзный комитет обязуется:

11.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации);

11.17.2. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора;

11.17.3. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе;

11.17.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

11.17.5. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

11.17.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

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

11.17.8. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового Кодекса Российской Федерации);

11.17.9. Систематически проводить работу по оздоровлению работников Учреждения, являющихся членами профсоюза, и разъяснительную работу по летнему оздоровлению их детей;

- 11.17.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 11.17.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда и других;
- 11.17.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;
- 11.17.13. Совместно с администрацией осуществлять административно-общественный контроль состояния условий охраны труда в дошкольном образовательном учреждении;
- 11.17.14. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель дошкольной образовательной организации является членом Профсоюза;
- 11.17.15. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;
- 11.17.16. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком;
- 11.17.17. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

Раздел 12. Разрешение трудовых споров

- 12.1. Коллективные и Индивидуальные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»;
- 12.2. Работодатель по предложению профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились:

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию ГКУ «Екатеринбургский центр занятости»;
- 13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- 13.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию;
- 13.4. Стороны ежегодно (в январе месяце следующего календарного года) отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников учреждения;
- 13.5. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 13.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;
- 13.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников;
- 13.8. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством;
- 13.9. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде;
- 13.10. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания;

13.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной
сад № 9
профсоюзной организации
(протокол от « 14 » 02 20 20 г. №)

Председатель
первичной профсоюзной организации
Лымарь С.В..

Принято:
на Общем собрании работников

Протокол № 1
от « 14 » 02 20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ – детский

Жилякова Т.Ф.
« 14 » 02 20 20 г.

Приказ № 14 от 14.02.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ – ДЕТСКОГО САДА № 9
ВЕРХ-ИСЕТСКОГО РАЙОНА Г. ЕКАТЕРИНБУРГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 9 в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019;

- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;

- с Законом Свердловской области от 03.12.2013 г. «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, муниципальных общеобразовательных организациях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;

- с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;

- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга;

- с коллективным договором.

1.2. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - работники), осуществляющих в дошкольном образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением - детским садом № 9 (далее - МБДОУ или МБДОУ - детский сад № 9) трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами дошкольного образовательного учреждения как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.4. Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 9 в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- по итогам работы в виде премиальных выплат;

—иные выплаты в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

1.8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения должен составлять не более 30 процентов.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, а также из

средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному и эффективному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения подразделяется на:

1) стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;

2) стимулирующую часть фонда оплаты труда непедагогических работников участвующих в образовательном процессе, включая руководителя, заместителя руководителя по воспитательной и методической работе, младших воспитателей, делопроизводителя;

3) стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников дошкольного образовательного учреждения: инженера-энергетика, рабочих, руководителей структурных подразделений.

1.12. Установление условий премирования, не связанных с эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.13. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7 устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.14. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.15. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

1.16. Настоящее Положение утверждается руководителем МБДОУ–детского сада № 9 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и принимается на общем собрании работников МБДОУ.

1.17. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель дошкольного образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ–детского сада № 9.

1.18. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.19. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.20. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), так и в процентном отношении к ставке заработной платы.

1.21. Оценка качества выполняемых работ работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.22. Стимулирование руководителя дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

2. Стимулирующие выплаты постоянного характера

2.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

2.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы

1) Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

2) К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

3) Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учётом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Учитель – логопед

Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, семейные праздники, мастер-классы и др.)	Полугодие	Разработки, фотоотчеты	1 % от должностного оклада
Организация специальной образовательной среды для реализации особых образовательных потребностей обучающихся с нарушением речи и развития компетенции, необходимой для жизни человека в обществе (наличие центра по развитию речи – ежемесячное обновление пособий)	Год	Фото-отчет	1 % от должностного оклада
Разработка и реализация дополнительных образовательных программ и проектов	Срок реализации проекта	Отчет о реализации проекта	1 % от должностного оклада
Участие в инновационной деятельности (пилотная площадка, базовая площадка и др.)	Полугодие	Распоряжение о создании инновационной площадки, приказ заведующего	1 % от должностного оклада

		МБДОУ, план реализации отчет	
Музыкальный руководитель, Инструктор по физической культуре			
Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, семейные праздники, мастер-классы и др.)	Полугодие	Разработки, фотоотчеты	1 % от должностного оклада
Организация специальной образовательной среды для реализации особых образовательных потребностей обучающихся	Год	Фото-отчет	1 % от должностного оклада
Разработка и реализация дополнительных образовательных программ и проектов	Срок реализации проекта	Отчет о реализации проекта	1 % от должностного оклада
Участие в инновационной деятельности (пилотная площадка, базовая площадка и др.)	Полугодие	Распоряжение о создании инновационной площадки, приказ заведующего МБДОУ, план реализации отчет	1 % от должностного оклада

Младший обслуживающий персонал

Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Ведение бракеражного журнала	Год	Приказ МБДОУ	2% от должностного оклада
Своевременное и правильное внесение данных в систему Парус	Год	Приказ МБДОУ	2% от должностного оклада
Увеличение объема работ в связи с участием МБДОУ в инновационной деятельности	Квартал	Приказ заведующего МБДОУ	2% от должностного оклада
Участие при подготовке и в проведении мероприятий с детьми и их родителями (изготовление декораций, атрибутов, и др.)	Квартал	Отчет	2% от должностного оклада
Посещаемость 80% и более	Учебный год	Табель посещаемости	2% от должностного оклада

Заведующий хозяйством

Эффективность работы по	Год	Служебная записка	3 % от
-------------------------	-----	-------------------	--------

экономии электроэнергии, воды и др.			должностного оклада
Своевременное заполнение информационных систем различного характера, в входящих в должностные обязанности	Год	Служебная записка	3 % от должностного оклада

Младшие воспитатели

Работа в группе детей в возрасте до 3 лет	Год	Распорядительный документ МБДОУ	2000 рублей
Работа в группе детей в возрасте от 3 до 4 лет	Год	Распорядительный документ	1000 рублей
Работа в группе с фактически превышенной посещаемостью обучающихся в возрасте от 1,5 до 3 лет более 20 человек	Год	Распорядительный документ	2000 рублей
Работа в группе с фактически превышенной посещаемостью обучающихся в возрасте от 3 до 7 лет более 25 человек	Год	Распорядительный документ	1000 рублей

Воспитатели

Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (реализация ИОМ)	Квартал	Заключение ПМПК	2% от должностного оклада
Создание комфортных условий пребывания детей в группе, улучшение ППС (эстетичность, безопасность, особый подход)	Квартал	Журнал контроля в каждой группе	1% от должностного оклада
Работа в группе воспитанников раннего возраста (для воспитателей)	Полугодие		1% от должностного оклада
Участие в инновационной деятельности и экспериментальной деятельности, в работе стажировочных площадок.	Квартал	Распоряжение о присвоении статуса площадки	1% от должностного оклада
Участие в проектах направленных на производственное обучение	Квартал	Копия дневника студента или стажера	1% от должностного оклада
Членство в профессиональных методических объединениях	Полугодие		1% от должностного оклада
Разработка и реализация образовательных проектов вне рамок ООП ДО (кружковая работа и т.п.)	По сроку реализации проекта	Предоставление результатов проекта	2% от должностного оклада

Заместитель заведующего по методической и воспитательной работе

Реализация мероприятий по	Год	Грамоты,	20 % от
---------------------------	-----	----------	---------

сохранению и развитию профессиональных кадров (участие педагогов в профессиональных конкурсах – призеры, предоставление результатов работы на методических, творческих мероприятиях, увеличение количества педагогов имеющих квалификационную категорию)		удостоверения, свидетельства	должностного оклада
Участие педагогического коллектива в инновационной деятельности (инновационные площадки), ведение документации, анализ и обобщение полученных результатов, прогнозирование дальнейших мероприятий	Полугодие	Нормативно-правовой документ, закрепляющий статус ОО, приказ заведующего	10 % от должностного оклада

2.1.2. Выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения:

1) Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается молодым специалистам при трудоустройстве впервые не в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

2) В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3) После истечения срока действия квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым

основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4) Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5) Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

Список

должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Руководитель физ.воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель

Основанием для п. 2.1.2 п.п. 1-5 являются: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы.

2.2. При принятии решений об установлении работникам размера стимулирующих выплат постоянного характера руководитель МБДОУ руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором.

2.3. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

2.4. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

3.2. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

3.3. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

Показатели	Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Оформление документации в срок в полном объеме работы	Степень активности педагогов в подготовке проведения мероприятия различного уровня	Полугодие	Аналитическая справка, свидетельство, сертификат	10 % от должностного оклада
Качественное сопровождение педагогов при подготовке воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях различного уровня	Оказание методической помощи педагогам	Полугодие	Грамота, благодарственное письмо	5 % от должностного оклада
Увеличение количества педагогов, которые повысили свою квалификационную категорию в межаттестационный период	Обеспечение мотивационной, организационно-содержательной поддержки при подготовке педагогов	Полугодие	Удостоверение, свидетельство	5 % от должностного оклада

Воспитатель

Показатели	Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Отсутствие конфликтных ситуаций,		Год	Отсутствие жалоб	2 % от должностного оклада

обоснованных жалоб, претензий со стороны родителей				
Систематическое повышение персонального рейтинга педагога по итогам реализации индивидуального методического маршрута	ИММ педагога: самообразование, повышение квалификации, участие в методических объединениях	Год	Сертификаты	1 % от должностного оклада
Стабильная посещаемость воспитанников, низкие показатели заболеваемости	Не мене 83 %	Полугодие	Табель посещаемости воспитанников	2 % от должностного оклада

Учитель – логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель

Показатели	Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Отсутствие замечаний со стороны администрации МБДОУ, обращения граждан, по результатам проверок контрольных органов		Квартально	Журнал обращений, отчеты	2 % от должностного оклада

Младшие воспитатели

Показатели	Период	Подтверждающий документ	
Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений от администрации МБДОУ, родителей (законных	Год	Журнал обращений, служебная записка	4 % от должностного оклада

представителей)			
-----------------	--	--	--

Заведующий хозяйством

Показатели	Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий в течение периода		Полугодие	Служебная записка, журнал регистрации	2 % от должностного оклада
Своевременное и качественное выполнение поступающих заявок	Отсутствие жалоб	Полугодие	Служебная записка курирующего	2 % от должностного оклада

МОП

Показатели	Критерии	Период	Подтверждающий документ	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации МБДОУ, работников МБДОУ, родителей (законных представителей)	Устные и письменные обращения к руководству	Полугодие	Аналитическая справка завхоза	2 % от должностного оклада
Соответствие проб и смывов требованиям санитарных правил и гигиенических нормативов (при проверках)	Соответствие СанПиН	Полугодие	Результаты экспертизы	2 % от должностного оклада
За качественную работу инженерных сетей и эксплуатацию систем жизнеобеспечения МБДОУ	Безаварийная, безотказная, бесперебойная работа инженерных сетей	Квартал	Аналитическая справка завхоза	2 % от должностного оклада

4. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учётом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

4.2. Выплата устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге от 5 лет – 500 рублей;
- при выслуге от 10 лет – 1000 рублей
- при выслуге от 15 лет – 1500 рублей
- при выслуге от 20 лет – 2000 рублей
- при выслуге от 25 лет и выше – 2500 рублей

5. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании критериев эффективности оценки деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

5.2. Размер выплат устанавливается в абсолютном размере.

5.3. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в МБДОУ создаётся комиссия в составе: заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заведующий хозяйством, председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ, два члена трудового коллектива.

Состав комиссии по распределению выплат утверждается приказом руководителя МБДОУ на учебный год.

5.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями для каждой группы профессий (должностей), принятыми общим собранием работников МБДОУ и утверждёнными приказом руководителя МБДОУ.

5.5. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

5.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

5.7. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику дошкольного образовательного учреждения:

- стимулирующих выплат (премий) за качество выполняемых работ за квартал;
- единовременных премий.

5.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя, руководителей структурных подразделений материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

5.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

5.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организует свою работу в форме заседаний.

5.11. Заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда правомочно при участии в нём более половины её членов.

5.12. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заседает один раз в месяц:

- рассматривает критерии оценки качества выполняемых работ работников, установленных в п. 5.25. настоящего Положения;

- определяет размер выплат стимулирующего характера по бальной системе (на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения).

5.13. Заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

5.14. Секретарь комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

5.15. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

5.16. Решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

5.17. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместитель, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда аналитическую информацию о показателях качества выполняемых работ работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения также представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников.

Руководитель вправе внести в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

5.18. Администрация дошкольного образовательного учреждения и комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обеспечивает гласность в вопросах премирования, всех работников МБДОУ в форме, принятой на общем собрании работников МБДОУ.

5.19. Показатели устанавливаются сроком на учебный год. Показатели пересматриваются, корректируются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждаются на общем собрании работников МБДОУ.

5.20. Руководитель МБДОУ не вправе принуждать членов комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда к принятию определённых решений.

5.21. Руководитель МБДОУ устанавливает 5-7 конкретных показателей индивидуально каждому работнику в зависимости от его потенциала, контингента воспитанников и установленных учредителем показателей эффективности работы МБДОУ.

5.22. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.

5.23. За выполнение установленных показателей в течение квартала работнику выплачивается премия в следующем квартале. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

5.24. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.25. Основными показателями для установления размера премии по итогам работы являются:

Показатели для премирования работников МБДОУ – детский сад № 9

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Организация конкурсов для педагогов и детей и их родителей	Планирование, организация, проведение конкурсов	Квартал	5 %
Своевременное и качественное ведение документооборота	Без замечаний заведующего МБДОУ и внешних адресатов	Месяц	5 %
Участие в общественной жизни	Участие в комиссиях учреждений	Месяц	5 %

Воспитатель

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации образовательной программы по итогам года	Уровень освоения воспитанниками ООП	Год	5 %
Доля мероприятий с участием родителей за квартал		Квартал	5 %
Проведение и активное участие педагога в смотрах, конкурсах, мероприятиях: организация, участие в семинарах, педагогических чтениях, конференциях, методических объединениях и т.д.	- ДОО - район - город - область, регион	Месяц	- 2 % - 5 % - 10 % - 15 %
Участие в работе творческих групп различного уровня	- ДОО - район - город	Месяц	- 2 % - 5 % - 7 %
Взаимодействие с родителями (интерактивные формы)		Месяц	2 %
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по	- район - город - федерация	Месяц	- 2 % - 5 % - 7 %

распространению педагогического опыта			
Организация участия родителей в подготовке совместных мероприятий с участием воспитанников.		Месяц	2 %
Результаты подготовки воспитанников к участию в конкурсном движении.	Призовые места	Месяц	5 %
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (ведомственные конкурсы)	Призовые места - район - город - регион	Месяц	- 5 % - 10 % - 15 %
Использование инноваций в образовательной деятельности	Внедрение в образовательный процесс новых технологий ранее не использованных педагогом	Квартал	2 %

Учитель – логопед

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	Наличие положительной динамики в сравнении с предыдущим периодом	Квартал	2 %
Ведение документации, включая электронный документооборот, в части протоколов ППк		Полугодие	2 %
Проведение индивидуальной работы с детьми ОВЗ, детьми – инвалидами.	2 ребенка 4 ребенка	Месяц	2 % 4 %
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающимися: подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных консультаций для родителей		Месяц	2 %
Представление результатов деятельности (выступление, публикации, проведение мастер-классов, конференций, участие в	- ДОО - район - город - область, регион	Месяц	- 1 % - 5 % - 10 % - 15 %

педагогических чтениях и пр.)			
Участие в районных и областных профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, разработка конкурсных методических материалов.	- район - область, регион	Месяц	- 5 % - 10 %
Публикации в научных и профессиональных изданиях, в газете, сайт ДОУ	- публикации статей на странице группы (официальный сайт ДОУ) - публикации в профессиональных изданиях	Месяц	- 2 % - 5 %
Консультирование родителей (законных представителей) и членов семей лиц с нарушением речи по вопросам семейного воспитания, выбора образовательного маршрута	Количество мероприятий	Месяц	2 %
Осуществление взаимодействия с родителями: проведение открытых занятий, совместных мероприятий, конкурсов.	Количество мероприятий	Месяц	2 %
Участие детей в конкурсных и творческих движениях	- ДОУ - район - город	Месяц	2 % 3 % 5 %
Создание адаптивного психолого-педагогического сопровождения детей (дети с ОВЗ, одаренные дети)	За каждого ребенка	Месяц	2 %

Музыкальный руководитель

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	Наличие положительной динамики в сравнении с предыдущим периодом	Квартал	2 %
Проведение индивидуальной работы с детьми ОВЗ, детьми – инвалидами.	2 ребенка 4 ребенка	Месяц	2 % 4 %
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающимися: подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных		Месяц	2 %

консультаций для родителей			
Представление результатов деятельности (выступление, публикации, проведение мастер-классов, конференций, участие в педагогических чтениях и пр.)	- ДОО - район - город - область, регион	Месяц	- 1 % - 5 % - 10 % - 15 %
Участие в районных и областных профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, разработка конкурсных методических материалов.	- район - область, регион	Месяц	- 5 % - 10 %
Публикации в научных и профессиональных изданиях, в газете, сайт ДООУ	- публикации статей на странице группы (официальный сайт ДООУ) - публикации в профессиональных изданиях	Месяц	-2 % 5 %
Осуществление взаимодействия с родителями: проведение открытых занятий, совместных мероприятий, конкурсов.	Количество мероприятий	Месяц	1 %
Участие детей в конкурсных и творческих движениях	- ДООУ - район - город	Месяц	1 % 3 % 5 %
Организация музыкальной работы вне НОД	Организация и проведение мероприятий	Месяц	2 %

Инструктор по физической культуре

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	Наличие положительной динамики в сравнении с предыдущим периодом	Квартал	2 %
Проведение индивидуальной работы с детьми ОВЗ, детьми – инвалидами.	2 ребенка 4 ребенка	Месяц	2 % 4 %
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающимися: подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных консультаций для родителей		Месяц	2 %

Представление результатов деятельности (выступление, публикации, проведение мастер-классов, конференций, участие в педагогических чтениях и пр.)	- ДОО - район - город - область, регион	Месяц	1 % 5 % 10 % 15 %
Участие в районных и областных профессиональных конкурсах, педагогических чтениях, разработка конкурсных методических материалов.	- район - область, регион	Месяц	5 % 10 %
Публикации в научных и профессиональных изданиях, в газете, сайт ДООУ	- публикации статей на странице группы (официальный сайт ДООУ) - публикации в профессиональных изданиях	Месяц	2 % 5 %
Осуществление взаимодействия с родителями: проведение открытых занятий, совместных мероприятий, конкурсов.	Количество мероприятий	Месяц	2 %
Участие детей в конкурсах, соревнованиях	- ДООУ - район - город	Месяц	1 % 3 % 5 %
Создание адаптивного психолого-педагогического сопровождения детей (дети с ОВЗ, одаренные дети)	За каждого ребенка	Месяц	2 %
Организация физкультурно-оздоровительной спортивной работы вне НОД	Организация и проведение мероприятий	Месяц	2 %

Младший воспитатель

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Отсутствие замечаний по результатам контрольной деятельности МБДОУ (технике безопасности и охране труда, пожарной безопасности; СанПиН, Роспотребнадзорит.п.	По результатам проверок	Месяц	1 %
Увеличение объема работ, связанного с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (сезонные, карантин, кроме ОКИ)		Месяц	1 %

Посещаемость детей	85-90% от 90-100%	Месяц	1 % 2 %
Отработка полного рабочего месяца (предыдущего за отчетным)		Квартал	2 %

МОП

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Отсутствие замечаний по результатам контрольной деятельности МБДОУ (технике безопасности и охране труда, пожарной безопасности; СанПиН, Роспотребнадзор, бракеражной комиссии ит.п.	По результатам проверок	Месяц	1 %
Увеличение объема работ, при подготовке к различным мероприятиям	Стирка, глажка штор, костюмов к утренникам, семинарам	Месяц	2 %
За увеличение объема работ в период карантина	Стирка, глажка	Месяц	1 %
Увеличение объема работ в связи с сезонностью	Осень, зима, весна	Квартал	2 %

Заведующий хозяйством

Показатели	Критерии	Период	Способ оценки
Увеличение объемов работы в связи с сезонным загрязнением, работами.		Месяц	1 %
Подготовка МБДОУ к проведению мероприятий	За каждое мероприятие/ по сложности работ	Месяц	2 %
Подготовка к новому учебному году	Акт приемки без замечаний	Квартал	2 %
Организация эстетически привлекательной территории МБДОУ		Месяц	2 %
Участие в ремонте МБДОУ, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		Месяц	2 %

5.26. Показатели и количество баллов по каждому показателю устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень показателей может быть дополнен по предложению руководителя МБДОУ, Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, работников образовательной организации не чаще 1 раза в год.

5.27. Стимулирующая часть заработной платы (премиальные выплаты) работника высчитываются по формуле:

$S_{чзп} = C * Cб$, где:

$S_{чзп}$ – стимулирующая часть заработной платы;

C – сумма всех набранных %

$Cб$ – стоимость одного %

Стоимость одного % определяется от фиксированной суммы.

5.28. В системе оценки критериев всех работников МБДОУ учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые заведующим МБДОУ, заместителями заведующего, результаты самооценки работников МБДОУ, представляемые в отчетах о своей работе за соответствующий период.

5.29. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов эффективности профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки эффективности.

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашивают материалы для подтверждения результатов деятельности.

5.30. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МБДОУ обязаны ознакомиться с результатами оценки эффективности работ.

5.31. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой выполняемых работ.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения положений, установленных настоящим локальным нормативным актом, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.32. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения положений настоящего локального нормативного акта, повлекшего ошибочную оценку качества выполняемых работ работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.33. По истечении 6 рабочих дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.34. Решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда оформляются протоколом.

5.35. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

5.36. На основании решения комиссии руководитель МБДОУ издаёт приказ «Об утверждении размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ» для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

5.37. Установленные приказом руководителя МБДОУ премиальные выплаты, выплачиваются работникам ежемесячно, ежеквартально.

5.38. Руководитель МБДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об утверждении размеров премиальных выплат» за соответствующий период.

5.39. Руководитель МБДОУ создает необходимые условия для работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.40. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.41. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленных пропорционально отработанному времени.

5.42. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится Департаментом образования города Екатеринбурга.

5.43. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации – 500 рублей;

2) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников – 1000 рублей;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) – 1000 рублей;

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 1000 рублей;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 2000 рублей.

5.44. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

5.45. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.46. В пределах экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ – детского сада № 9», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель дошкольного образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель дошкольного образовательного учреждения вправе

приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
(протокол от «13» 08 2022 г. № 3)

Председатель
первичной профсоюзной организации
Блинова А.С.

Принято:

на Общем собрании работников
МБДОУ – детского сада № 9

Протокол № 3
от «13» 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ – детский сад № 9

Жилякова Т.Ф.
«13» 08 2022 г.

Приказ № 11 от 13.08.22

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ -
ДЕТСКИЙ САД № 9**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сад № 9 (далее - Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга;
- с коллективным договором.

1.2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 9 (далее МБДОУ) устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.3. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

1.4. Заработная плата каждого работника МБДОУ устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОО.

1.5. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется исходя из объёма субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем МБДОУ по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников ОО.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС).

1.8. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.8. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Оплата труда финансируется за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета: руководителю МБДОУ, заместителю руководителя по воспитательной и методической работе, педагогическим работникам, делопроизводителю, младшему воспитателю. Остальным работникам заработная плата финансируется за счёт субвенций, предоставляемых из местного бюджета.

1.11. Настоящее Положение распространяется на работников МБДОУ, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании заключенных с дошкольным образовательным учреждением трудовых договоров и принятых на работу, как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему или внутреннему).

1.12. Положение утверждается руководителем образовательной организации, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и принимается на Общем собрании работников МБДОУ.

1.13. В течение срока действия данного Положения, имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель образовательной организации, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения.

1.14. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.15. Заработная плата работникам МБДОУ выплачивается за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МБДОУ включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников (указать название учреждения) устанавливается с учётом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 9) единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.3. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.4. Заработная плата работников МБДОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

2.6. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства (с учетом норм, закрепленных Постановлением

Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

2.7. Предельный объём учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Педагогическая работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же МБДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ возлагается на руководителя МБДОУ, который обязан:

1) проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренных настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.13. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.14. Образовательное учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объёмов имеющегося финансирования.

3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	12407,00

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников учреждения повышается за наличие квалификационной категории.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре:	
	не имеющий квалификационной категории (образование средне - специальное, высшее)	17400,00
	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	20500,00
	имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	21000,00
	музыкальный руководитель:	
	не имеющий квалификационной категории (образование средне – специальное, высшее)	17400,00

	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	20500,00
	имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	21000,00
3 квалификационный уровень	воспитатель:	
	не имеющий квалификационной категории (образование средне – специальное, высшее)	18500,00
	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	22000,00
	имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	22500,00
	педагог-психолог:	
	не имеющий квалификационной категории (образование средне – специальное, высшее)	18500,00
	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	22000,00
	имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	22500,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед:	
	не имеющий квалификационной категории	19400,00
	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	23000,00
	имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	23500,00

4.3. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ».

4.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается развивающая, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных,

творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих МБДОУ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	9599
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	инженер - энергетик;	11898

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ.

6. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

6.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	11690
3 квалификационный уровень	шеф-повар	15142

6.3. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ.

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

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	грузчик, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник, кастелянша.	7467
	Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	8986
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9194
	Повар	14061

7.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ-детского сада № 9».

8. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя ОО

8.1. Оплата труда заместителей руководителя МБДОУ включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

8.2. Оклад (должностной оклад) заместителю руководителя ОО устанавливаются в следующих размерах:

Заместитель руководителя по воспитательной и методической работе	15132
--	-------

8.3. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителю МБДОУ устанавливается работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, утверждённой учредителем.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения - в кратности от 1 до 4.

Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счёт всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.5. В трудовой договор руководителя МБДОУ включаются условия оплаты труда с учётом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

8.6. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются работодателем на 10-70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с п. 8.3 настоящего Положения.

8.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учётом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учётом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителя учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей учреждений», утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться, в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

8.8. Для заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ – детского сада № 9».

9. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты с учетом финансово-экономического положения работодателя (организации).

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением выплат, указанных в п. 9.13 настоящего Положения в абзаце втором, третьем, четвертом.

9.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в соответствии с условиями коллективного договора:

Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%
тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)

В случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

Руководитель МБДОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется (не выплачивается).

9.5. Всем работникам МБДОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

9.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

за организацию деятельности по аттестации педагогических работников в МБДОУ	10 % оклада (должностного оклада),
---	---------------------------------------

	ставки заработной платы
за наставничество (за каждого стажера)	5 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
за руководство методическим объединением на муниципальном уровне	10 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
За организацию работы в общественно-государственном управлении - председатель первичной профсоюзной организации - уполномоченный по охране труда	30 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы

Размеры доплат и порядок их установления определяются МБДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительно оплачиваемых работ.

9.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

Если на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

9.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, осуществляемая с их письменного согласия, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

9.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.13. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Размеры выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением, Положением о

распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и трудовым договором с учётом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

10.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

10.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

10.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 10.4., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих обязательных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется МБДОУ с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников и установленных «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ» в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

10.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБДОУ применяется единовременное премирование работников учреждения:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;
- 3) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», принятым руководителем МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

10.9. Работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

10.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (приказов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель дошкольного образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленной статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 169177165118267161520330340874880397572188874096

Владелец Жиликова Татьяна Фёдоровна

Действителен с 18.07.2022 по 18.07.2023