

Представитель работодателя
Заведующий МДОУ «ЦРР -
детский сад № 18 «Город чудес»



/И.А.Разина

02 2022 г.

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «ЦРР – детский сад № 18
«Город чудес»

/А.С.Салимова

«02» 02 2022 г.

Принят на собрании
трудового коллектива
МДОУ «ЦРР – детский сад
№ 18 «Город чудес»
Протокол № 3
от «02» 02 2022 г.

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 18
«Город чудес»
на 2022-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

Регистрационный № 45/22-КД от «02» февраля 2022 г.

Специальный орган по труду



(должность, ФИО)

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 18 «Город чудес (далее – учреждение) в лице выборного органа председателя первичной профсоюзной организации Салимовой А.С. (далее – профсоюзный комитет), действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки, и Работодателя в лице заведующего МДОУ «ЦРР - детский сад № 18 «Город чудес» Разиной И.А., действующей на основании Устава, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области, Федеральным, областным отраслевыми соглашениями, Соглашением между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзов товаропроизводителей и работодателей Саратовской области, Соглашением между администрацией муниципального образования «Город Саратов», комитетом по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения коллектива квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.8. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.9. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, в том числе режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работников не допускаются.

2.7. Не допустима дискриминация женщин при приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или с наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменных объяснений работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и в Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.10. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.12. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа, в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.13. В соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

На беременных женщин и женщин, имеющих детей, распространяются гарантии, предусмотренные действующим законодательством.

2.14. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.15 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:

- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
- лица, проработавшие в учреждении свыше 15 лет; (ст.179.ТК РФ).

- 2.16. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.
- 2.17. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора (эффективного контракта). При смене собственника учреждения, а равно и при его реорганизации, трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).
- 2.18. При реорганизации и ликвидации организации, высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 180 ТК РФ).
- 2.19. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
- 2.20. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется:
- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
 - выявить возможность перемещения работников внутри образовательного учреждения;
 - приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут устроены высвобождаемые работники организации;
 - с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.
- 2.21. Выборной орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками;
 - инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
 - представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками – членами профсоюза;
 - обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров (эффективных контрактов);
 - участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. Время труда и время отдыха

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)**, в дальнейшем – ПВТР а также учебным расписанием, графиками сменности.
- 3.2. В учреждении устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Режим работы учреждения с 7.00. до 19.00.
- 3.3. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены):
- для старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
 - для воспитателя - 36 часов в неделю. Начало работы первой смены: 07.00 – 14.12; второй смены: 11.48 – 19.00.
 - для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;
 - для учителя –логопеда -20 часов в неделю;
 - для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
 - для инструктора по физической культуре -30 часов в неделю
 - для педагога – психолога-36 часов в неделю;
 - для социального педагога – 36 часов в неделю;
 - для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.
- 3.4. Продолжительность рабочего дня административно-управленческого, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели, в соответствии с графиком работы. Для сторожей учет рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.5. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом;

- привлечение работника для работы в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день компенсируется по желанию работника другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

3.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время с оплатой труда пропорционально отработанному времени;

3.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работнику, по согласованию с работодателем.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала:

3.9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней;
- педагогическим работникам учреждения продолжительностью 42 календарных дня;
- руководителю и воспитателям, работающим в группах компенсирующей направленности для воспитанников с отклонениями в развитии, учителям – логопедам, учителям-дефектологам продолжительностью 56 календарных дней.

- 3.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с **Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ «ЦРР - детский сад № 18 «Город чудес» длительного отпуска сроком до одного года. (Приложение № 2)**

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- • на бракосочетание работника - продолжительностью 3 календарных дня;
- • на рождение ребёнка - продолжительностью 2 календарных дня;
- • в случае работы в течение года без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания - продолжительностью 3 календарных дня;
- • в случае смерти детей, родителей, супруга - продолжительностью 3 календарных дня;
- • председателю профсоюзной организации за общественную работу - продолжительностью 6 календарных дней;
- - в день юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 день, для работников, проработавших в МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» более 15 лет.
- 1 календарный день за вакцинацию от COVID-19.

Предоставление вышеперечисленных дополнительных отпусков производится в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

3.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в статье 128 ТК РФ оснований:

- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- в связи с неожиданным тяжелым заболеванием близкого родственника – 3 календарных дня.

- в других случаях по договоренности с работниками.

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы (ст. 117, 118 ТК РФ):

- повару – продолжительностью 7 календарных дней

- медицинской сестре – продолжительностью 14 календарных дней.

График работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с **Положением об оплате труда**, которое разрабатывается и утверждается заведующим учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и является **Приложением № 3** к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда работников учреждения разработано в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 28.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове» (изменениями и дополнениями от 28.06.2018г. № 36-275).

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения, устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников учреждения учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ.

4.6. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15 % фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

- 4.8.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 4.8.2. при присвоении квалификационной категории, соответствия занимаемой должности - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда работников учреждения, устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в соответствии с **Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников учреждения. (Приложение № 4).**

4.10. работнику производятся выплаты стимулирующего характера (доплата, надбавка, другие виды выплат) по бальной системе с учетом утвержденных критериев и показателей по итогам работы. Распределение стимулирующей части оплаты труда происходит 1 раз в год (в январе месяце). Расчет размера стимулирующих выплат производится путем подсчета суммы баллов за год по каждому работнику и умножением на стоимость одного бала. У работников, переходящих на другую должность внутри данного Учреждения, сохраняются стимулирующие выплаты, которые полагались ему на прежней должности.

4.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.12. Образовательное учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательного учреждения. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Работодатель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 13 и 28 числа, путем перечисления денежных средств на пластиковую (банковскую) карту, на основании табеля рабочего времени. При совпадении дня выплаты с выходным и праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.14. 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.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ 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.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.15. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.16. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.17. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.18. За выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.19. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.20. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником.

4.21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об оплате труда учреждения. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством, согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда (утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 и комитета высшей школы Миннауки России от 07.10.1992 №611) по решению соответствующей комиссии.

4.22. За работу в сверхурочное время оплату производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.23. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.24. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.2. Своевременно и полностью перечислять средства в бюджет Пенсионного фонда а для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Учреждения.

5.3. Обеспечить предоставление работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, льгот по родительской оплате за питание детей в детском саду в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Установить надбавку к должностному окладу по основной работе по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

1). за ученую степень:

- доктора наук – 4803 рубля;
- кандидата наук – 3202 рубля;

2). за почетные звания «Заслуженный деятель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;

3). награжденным: медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования

Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2,3 надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

5.6. Выплачивать надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

5.7. Сохранение уровня оплаты труда по ранее установленной квалификационной категории сроком до одного года принимает руководитель по заявлению педагогического работника при выходе на работу. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия вовремя:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее одного года, сохранить имевшуюся квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

5.7.1. Квалификационная категория, установленная по должностям, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель) учитывается независимо от того, по какой из этих должностей присвоена квалификационная категория.

5.8. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с ФЗ от 15.12.2001. № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в территориальные органы Пенсионного фонда России.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем, инструментом и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником.

6.1.3. Обеспечить защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

6.1.4. Обеспечить выполнение всех работ по подготовке к зимнему отопительному сезону;

6.1.5. Обеспечить в течение зимнего периода тепловой режим во всех помещениях учреждения не ниже 18 градусов в соответствии с СанПиН.

6.1.6. Обеспечить проведение влажной уборки во всех помещениях учреждения в соответствии с СанПин.

6.1.7. Предусматривать в соответствии с требованиями законодательства средства в размере не менее 0,3% суммы затрат на оказание образовательных услуг на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения.

6.1.8. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

В Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

В 6.1.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

6.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет Работодателя.

6.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.19. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.20. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.21. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.23. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров.

6.1.24. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.1.25. Оборудовать место для отдыха работников организации.

6.1.26. Обеспечить предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно и постоянно применять средства индивидуальной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.5. 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 проявлении признаков острого заболевания (ослабления).

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

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.3.3. Организовать вечера отдыха, посвященные тематическим календарным датам (День учителя, День дошкольного работника, Новый год, Международный женский день 8 Марта, чествованию юбиляров, проводам на пенсию работников учреждения).

7.Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Стороны договорились о том, что:

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

7.2.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

7.2.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.2.4 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурномассовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

7.2.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% .

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.2.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.7. Члены профкома включаются в состав комиссий МДОУ по аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

7.2.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, ст. 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.194, 195 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

8. Обязательства профсоюзного комитета

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

8.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе и присвоения квалификационной категории по результатам аттестации работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.7. Осуществлять контроль над правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и других.

8.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.11. Осуществлять контроль за деятельностью учреждения по внедрению ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ».

8.12. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования.

8.13. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному официальному страхованию.

8.14. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторнокурортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района города.

8.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.16. Своевременно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9. Заключительные положения

9. Стороны договорились:

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

9.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываться о результатах на общем собрании работников.

9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.7. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения.

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

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников;
Правила трудового распорядка воспитанников;

Приложение 2: Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» длительного отпуска сроком до 1 года;

Приложение 3: Положение об оплате труда и стимулировании работников МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес»;

Приложение 4: Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета МДОУ
«ЦРР – детский сад № 18 «Город
чудес»

 А. С. Салимова
Протокол № 3 от 28.04.2023 г.

ПРИНЯТО

на собрании трудового
коллектива МДОУ «ЦРР –
детский сад № 18 «Город
чудес»

Протокол № 2 от 28.04.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МДОУ «ЦРР – детский сад №
18 «Город чудес»

 И. А. Разина
Приказ № 70 от 28.04.2023 г.



Положение

**о новой системе оплате труда и стимулирования работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 18 «Город чудес»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года, Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Уставом муниципального образования "Город Саратов", решением Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании "Город Саратов" (с изменениями от 23.10.2009 № 44-536, 10.02.2011 № 59-717, 24.11.2011 № 9-105, 26.04.2012 № 13-152, 20.12.2012 № 21-260, 06.02.2014 № 32-364, 18.12.2014 № 42-474, 30.07.2015 № 48-549, 18.02.2016 № 56-606, 28.06.2018 № 36-275, 23.05.2019 № 50-375, 26.09.2019 № 56-420, 24.12.2019 № 60-474, 12.11.2020 № 77-612, 22.04.2022 № 15-178)

Используемые в настоящем Положении термины:

- **учредитель** - отраслевое (функциональное) либо территориально структурное подразделение администрации муниципального образования "Город Саратов", осуществляющее от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений.

- **ГРБС** - главный распорядитель бюджетных средств муниципальных казенных учреждений;

- **учреждения** - муниципальные дошкольные образовательные учреждения, муниципальные общеобразовательные учреждения, муниципальные учреждения дополнительного образования.

1.2. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 18 «Город чудес» (далее - Положение) устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в отношении работников МДОУ «ЦРР - детский сад № 18 «Город чудес» (далее - учреждение), за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений,

реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов".

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за календарный год не может превышать 3-кратный размер средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения не может превышать 2,5-кратный размер средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов".

1.3. Должностные оклады руководителей, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются согласно таблицам 1-4 раздела 1 Приложения к Положению.

При определении должностного оклада руководящих работников учреждений учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

1.4. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

1.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности, (таблицы 2 раздела 1 Приложения к Положению).

1.7. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

1.8. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.9. Преподавателям музыкальных дисциплин (музыкальным руководителям), окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

1.10. Учителям-логопедам, учителям - дефектологам размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности;

- при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

1.11. Оплата труда других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждений.

1.12. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.13 Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения несет их руководитель.

1.14. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей (кроме руководителя учреждения и их заместителей), специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих учреждения устанавливаются соответствующими решениями Саратовской городской Думы.

1.15. Размеры доплат и надбавок работникам учреждения определяются на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с профсоюзной организацией.

Размеры доплат и надбавок руководителям учреждения определяются на основании положения, утвержденного учредителем (ГРБС), с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты и надбавки руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа учредителя (ГРБС), работникам учреждения - на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств, направляемых учреждением на оплату труда.

1.16. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное

рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения, согласно разделу 1 Приложения к Положению.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.17. Повышение должностных окладов производится работникам учреждения согласно разделу 2 Приложения к Положению.

1.18. Выплаты компенсационного характера производятся работникам учреждения согласно разделу 3 Приложения к Положению.

1.19. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам учреждения согласно разделу 4 Приложения к Положению.

1.20. Порядок и показатели отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя установлены разделом 5 Приложения к Положению.

1.21. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения установлены разделом 6 Приложения к Положению.

1.22. Показатели оценки эффективности деятельности учреждения установлены разделом 7 Приложения к Положению.

1.23. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в учреждении установлены разделом 8 Приложения к Положению.

24. Другие вопросы оплаты труда установлены разделом 9 Приложения к Положению.

1.25. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника учреждения, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.26. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

1.27. Объем средств, направляемых учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В бюджетном и автономном учреждении выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

1.28. Индексация размеров должностных окладов работников учреждения, за исключением работников, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация должностных окладов работников, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

Приложение

к Положению о новой системе оплаты труда и стимулирования работников

МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес»

за исключением педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс,

и руководящих работников общеобразовательных учреждений,

в городе Саратове (с изменениями с изменениями от 23.10.2009 N 44-536, 10.02.2011 N 59-717, 24.11.2011 N 9-105, 26.04.2012 N 13-152, 20.12.2012 N 21-260, 06.02.2014 N 32-364, 18.12.2014 N 42-474, 30.07.2015 N 48-549, 18.02.2016 N 56-606, 28.06.2018 N36-275, 23.05.2019 N 50-375, 26.09.2019 N56-420, 24.12.2019 N 60-474, 12.11.2020 N 77-612, 22.04.2022 N15-178)

Раздел 1. Схемы должностных окладов работников учреждения

Таблица 1

Должностные оклады руководящих работников учреждения

N п/ п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий:	15224	14666	14129	13442
2.	Заместитель директора, заведующего:	14666	14129	13442	12759

Примечания к таблице:

1. Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда руководящих работников дошкольных образовательных учреждений всех видов.

Таблица 2

Должностные оклады педагогических работников учреждения, реализующее образовательную программу дошкольного образования

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	I категория	II категория, без категории
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.	Руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, учитель-логопед, учитель - дефектолог, тьютор, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель	15825	15062	14302
2.	Методист, инструктор-методист (включая старшего)	15825	15062	14302
3.	Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	15062	14302	13606

Примечания к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
2. Педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад устанавливается ниже на 5 процентов.
3. Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.

Таблица 3

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала учреждения, реализующих программу дошкольного образования

Наименование должности	Должностно й оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
помощник воспитателя со средним общим образованием и курсовой подготовкой	9085
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой	9085
младший воспитатель со средним профессиональным образованием	9085

Таблица 4

Должностные оклады медицинских работников учреждений

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
	высшая категория	I категор ия	II катего рия	без категории
Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров				
Врач-специалист	9236	8785	8341	7931
Врач-педиатр	9588	9236	8785	8341
Профессиональная квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала				
Инструктор по лечебной физкультуре	7176	6855	6538	6207
Медицинская сестра диетическая	7169	6841	6535	6231
Медицинская сестра, медицинская сестра патронажная, медицинская сестра по физиотерапии	7931	7521	7176	6855
Медицинская сестра по массажу	8254	7846	7435	7094

Медицинская сестра процедурной	8341	7931	7521	7176
Старшая медицинская сестра	8785	8341	7931	7521

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу)

2.1. В учреждении, реализующий образовательную программу дошкольного образования, медицинским работникам и работникам, чьи оклады установлены иными решениями Саратовской городской Думы, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) в размере 0,6.

2.2. Работникам учреждений с учётом специфики работы в соответствующем учреждении устанавливаются следующие выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу):

Учреждения и категории работников	Повышающий коэффициент
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие или комбинированные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии:	0,20-1,20
- руководителю	до 1,15
- работникам, непосредственно занятым в таких группах	0,20-1,20
Учреждения - центры развития ребёнка:	до 1,20
- руководителю	до 1,15
- педагогическим работникам	до 1,20

Решение о конкретном размере повышающего коэффициента устанавливается работодателем с учётом специфики работы, обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту с учётом специфики работы к должностному окладу (окладу) устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента с учётом специфики работы к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждения включает:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
с вредными условиями труда	до 12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта)
---	--

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся (воспитанников);
- в) воспитание обучающихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с представительным органом работников, и (или) в коллективных договорах.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется учреждением самостоятельно с учетом достижений, в зависимости от результатов и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника. Размер выплаты стимулирующего характера работникам закрепляется приказом работодателя.

В перечень видов выплат стимулирующего характера работникам могут быть включены следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения устанавливается в размере не менее 15% фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда в учреждениях, сформированных с учетом всех имеющихся источников доходов.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективных договорах учреждением.

Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- 1) за ученую степень:

доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;

- 2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

- 3) награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный работник

общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетная грамота Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

Надбавка устанавливается приказом заведующего:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук
- со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;
- награжденным медалью К.Д. Ушинского, "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", «Почетная грамота Российской Федерации» - со дня награждения.

В целях доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп общеобразовательных учреждений до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и

дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений может устанавливаться единовременная выплата.

Единовременная выплата педагогическому работнику устанавливается в процентном отношении к его начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года за счет всех источников финансового обеспечения и выплачивается в декабре текущего года.

Раздел 5. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

5.1. Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей:

5.1.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.1.2. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в учреждении	- за каждого работника,	1
	- за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию,	0,5
	- за каждого работника имеющего высшую	1

	квалификационную категорию	
4. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других учреждениях	- за наличие до 4 групп круглосуточным пребыванием воспитанников, - за наличие 4 и более групп круглосуточным пребыванием воспитанников, - за наличие свыше 200 человек	до 10 до 30 до 50
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
8. Наличие:		
- автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения;	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	- находящихся на балансе учреждений	до 30
	- в других случаях	до 15
10. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
11. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования, дошкольном учреждении дополнительного образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

учреждениями или на их базе		
12. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
13. Наличие в учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) учреждений (классов, групп) и дошкольных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

5.2. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей:

5.2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем (ГРБС) учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.1.1 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем (ГРБС) учреждения.

5.2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

5.2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в учреждении принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.2.6. За руководителями учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.2.7. Учредитель (ГРБС) учреждения:

- устанавливает показатели по учреждению (за исключением учреждения, для которых показатели устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-313 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования "Город Саратов") для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать оклады (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждения, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренной для руководителей учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда руководителей.

5.2.8. Группы по оплате труда руководителей учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебно-	свыше 500	до 500	до 350	до 200

производственные комбинаты (центры)				
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, учреждения присмотра и оздоровления	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов учреждения и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Раздел 7. Показатели оценки эффективности деятельности учреждений

Для оценки эффективности деятельности учреждения рекомендуется использовать следующие показатели:

Типы учреждений	Показатели
Дошкольное учреждение	Уровень усвоения соответствующей образовательной программы и социальных навыков; динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы; снижение общей заболеваемости; использование в воспитательной работе методов, развивающих творческую направленность детей (изостудия, театральная студия, "комната сказок" и др.); проведение культурно-просветительной работы (день детского творчества, праздничных утренников и т.п.); низкий уровень обоснованных жалоб со стороны родителей

Общими показателями для всех типов учреждений, которые следует учитывать при оценке эффективности деятельности, являются:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;

- обеспечение условий для спортивно-оздоровительной работы (наличие спортивной площадки, стадиона и др. спортивных сооружений);
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

Количество показателей для определения эффективности может устанавливаться в зависимости от особенности деятельности учреждения.

Раздел 8. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в учреждении

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников могут включать в себя следующие параметры и критерии:

1. Руководитель (заведующий)

Основанием для стимулирования руководителя учреждения являются показатели эффективности деятельности учреждения.

Кроме показателей эффективности деятельности учреждения для стимулирования руководителя могут быть использованы следующие показатели:

- отсутствие вакантных мест в учреждении по основному персоналу;
- ненормированный рабочий день;
- отсутствие нарушений действующего законодательства, регулирующего деятельность учреждений;
- внедрение новых форм и методов в образовательный процесс;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе.

2. Заместители руководителя

- отсутствие или снижение количества учащихся, совершивших правонарушения;
- сохранение или наращивание контингента учащихся;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.

3. Заместитель заведующего по АХЧ

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах.

4. Педагог-психолог, социальный педагог

- повышение уровня успеваемости после проведения коррекционно-воспитательной работы, а также достижение нормализации поведения учащихся в учебном процессе, подтвержденные преподавателями;
- проведение консультаций педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям, имеющим отклонения в развитии;
- индивидуальное социально-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи;
- коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении.

5. Педагог-организатор

- проведение консультаций педагогических работников и родителей;
- уровень сформированности учебных навыков и умений;
- наличие победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.;
- активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей.
- организация дополнительного образования для детей из социально-неблагополучных семей на базе учреждения.

6. Учитель-логопед, учитель - дефектолог

- повышение уровня успеваемости после проведения занятий, подтвержденное преподавателями;
- использование разнообразных форм, приемов, методов и средств по восстановлению нарушенных функций;
- проведение консультаций педагогических работников и родителей.

7. Педагог дополнительного образования

- количество посещающих кружки, секции, студии и др.;
- участие в разработке и реализации образовательных программ;
- оказание консультативной помощи родителям обучающихся, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции;
- участие в деятельности методических объединений, самоуправлении учреждением;
- организация дополнительного образования для детей из социально-неблагополучных семей на базе учреждения.

8. Инструктор по физической культуре

- уровень овладения учащимися навыками и техникой выполнения физических и спортивных упражнений;
- использование в работе наиболее эффективных форм, методов и средств физического воспитания обучающихся;
- обеспечение безопасности при проведении физических и спортивных занятий.

9. Музыкальный руководитель

- уровень формирования эстетического вкуса, развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы ребенка;
- использование разных видов и форм организации музыкальной деятельности в целях развития творческой индивидуальности личности;
- применение в педагогической деятельности индивидуальных подходов с учетом возрастных особенностей детей и их творческих способностей.

10. Воспитатель

- динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы, методов развивающих творческую направленность детей; повышение эффективности и качества воспитательной работы, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- индивидуальное педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи.

11. Учебно-вспомогательный персонал

- расширение объемов работ;
- ненормированный рабочий день.

12. Водитель

- обеспечение технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- отсутствие ДТП, замечаний.

13. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Раздел 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.3. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, представляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Пронумеровано

Прошнуровано

Скреплено печатью 28 страниц

Заведующий МДОУ «ЦРР –
детский сад № 18 «Город чудес»

И.А. Разина



[Handwritten signature]

Представитель работодателя
Заведующий МДОУ «ЦРР-
детский сад № 18 «Город чудес»

 /И.А.Разина
«16» 10 /2023г.
М.П.



Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «ЦРР – детский сад
№ 18 «Город чудес»

 /А.С.Салимова
«16» 10 /2023г.

Принято на собрании
трудового коллектива
МДОУ «ЦРР – детский
сад № 18 «Город чудес»
Протокол № 1

от «16» 10 2023г.

Дополнение и изменение в коллективный договор
МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес»
на 2022-2025годы

Регистрационный № 594/23-Д от 05 » 16. 10. 2023

Руководитель органа по труду


(ФИО, должность)



Старая редакция	Новая редакция
Раздел 3. Время труда и время отдыха	
3.3. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены): - для старшего воспитателя – 36 часов в неделю; - для воспитателей - 36 часов в неделю. Режим работы: - 1 смена: с 07.00 – 14.12; - 2 смена: с 11.48 – 19.00; - для воспитателей, работающих в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 25 часов в неделю. - для музыкального руководителя - 24 часа в неделю; - для учителя – логопеда -20 часов в неделю; - для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю; - для инструктора по физической культуре -30 часов в неделю; - для педагога – психолога-36 часов в неделю; - для социального педагога – 36 часов в неделю; - для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.	3.3. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены): - для старшего воспитателя – 36 часов в неделю; - для воспитателей - 36 часов в неделю. Режим работы: - 1 смена: с 07.00 – 14.12; - 2 смена: с 11.48 – 19.00; - для воспитателей, работающих в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 25 часов в неделю. - для музыкального руководителя - 24 часа в неделю; - для учителя – логопеда -20 часов в неделю; - для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю; - для инструктора по физической культуре -30 часов в неделю; - для педагога – психолога-36 часов в неделю; - для социального педагога – 36 часов в неделю; - для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю; - для тьютора – 36 часов в неделю.
3.9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются: - обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней; - педагогическим работникам	3.9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются: - обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней; - педагогическим работникам

учреждения продолжительностью 42 календарных дня;

- руководителю, воспитателям и педагогическим работникам: учителям-логопедам, учителям – дефектологам, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, инструктору по физической культуре, старшему воспитателю- работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) - 56 календарных дней.

учреждения продолжительностью 42 календарных дня;

- руководителю, воспитателям и педагогическим работникам: учителям-логопедам, учителям – дефектологам, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, инструктору по физической культуре, старшему воспитателю- работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) - 56 календарных дней;
- тьютеру - 28 календарных дней.

Приложение № 1

Правила внутреннего трудового распорядка работников МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» читать в новой редакции от 30.08.2023г.

Правила внутреннего трудового распорядка воспитанников МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» читать в новой редакции от 30.08.2023г.

Приложение № 3

Положение об оплате труда и стимулировании работников МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» читать в новой редакции от 28.09.2023г.

Пронумеровано
Прошнуровано 3 страниц

Заведующий МДОУ «ЦРР –
детский сад № 18 «Город чудес»

/И.А.Разина



Представитель работодателя
Заведующий МДОУ «ЦРР-
детский сад № 18 «Город чудес»

 /И.А.Разина
«17» 11 /2022г.
М.П. 

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «ЦРР – детский сад
№ 18 «Город чудес»

 /А.С.Салимова
«17» 11 /2022г.

Принято на собрании
трудового коллектива
МДОУ «ЦРР – детский
сад № 18 «Город чудес»
Протокол № 2

от «17» 11 2022г.

Дополнение и изменение в коллективный договор
МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес»
на 2022-2025годы

Регистрационный № 652/22-2 от «18» ноября 2022г.

Руководитель органа по труду



 (ФИО, должность)

Старая редакция	Новая редакция
Раздел 3. Время труда и время отдыха	
3.3. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены): - для старшего воспитателя – 36 часов в неделю; - для воспитателя - 36 часов в неделю. Начало работы первой смены: 07.00 – 14.12; второй смены: 11.48 – 19.00. - для музыкального руководителя - 24 часа в неделю; - для учителя – логопеда -20 часов в неделю; - для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю; - для инструктора по физической культуре -30 часов в неделю - для педагога – психолога-36 часов в неделю; - для социального педагога – 36 часов в неделю; - для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.	3.3. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены): - для старшего воспитателя – 36 часов в неделю; - для воспитателей - 36 часов в неделю. Режим работы: - 1 смена: с 07.00 – 14.12; - 2 смена: с 11.48 – 19.00; - для воспитателей, работающих в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 25 часов в неделю. - для музыкального руководителя - 24 часа в неделю; - для учителя – логопеда -20 часов в неделю; - для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю; - для инструктора по физической культуре -30 часов в неделю; - для педагога – психолога-36 часов в неделю; - для социального педагога – 36 часов в неделю; - для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.
3.9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются: - обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней; - педагогическим работникам учреждения продолжительностью 42 календарных дня;	3.9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются: - обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней; - педагогическим работникам учреждения продолжительностью 42 календарных дня;

- руководителю и воспитателям, работающим в группах компенсирующей направленности для воспитанников с отклонениями в развитии, учителям – логопедам, учителям-дефектологам, продолжительностью 56 календарных дней.

- руководителю, воспитателям и педагогическим работникам: учителям-логопедам, учителям – дефектологам, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, инструктору по физической культуре, старшему воспитателю- работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) - 56 календарных дней.

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- на бракосочетание работника - продолжительностью 3 календарных дня;
- на рождение ребёнка - продолжительностью 2 календарных дня;
- в случае работы в течение года без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания - продолжительностью 3 календарных дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга - продолжительностью 3 календарных дня;
- председателю профсоюзной организации за общественную работу - продолжительностью 6 календарных дней;
- в день юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 день, для работников, проработавших в МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» более 15 лет.
- 1 календарный день за вакцинацию от COVID-19.

Предоставление вышеперечисленных дополнительных отпусков

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- на бракосочетание работника - продолжительностью 3 календарных дня;
- на рождение ребёнка - продолжительностью - 2 календарных дня;
- в случае работы в течение года без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания - продолжительностью - 3 календарных дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга - продолжительностью - 3 календарных дня;
- заместителям заведующего, завхозам за ненормированный рабочий день – 5 календарных дней;
- в день юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 день, для работников, проработавших в МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» более 15 лет.
- 1 календарный день за вакцинацию от COVID-19.

Предоставление вышеперечисленных дополнительных отпусков производится в пределах средств,

производится в пределах средств, предусмотренных на эти цели.	предусмотренных на эти цели.
3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы (ст. 117, 118 ТК РФ): - повару – продолжительностью 7 календарных дней - медицинской сестре – продолжительностью 14 календарных дней. График работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.	3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы (ст. 117, 118 ТК РФ): - повару – продолжительностью 7 календарных дней - медицинской сестре – продолжительностью 7 календарных дней. График работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников Пункт 5. Рабочее время и время отдыха	
5.1. Рабочее время педагогических работников определяется должностными обязанностями, возлагаемыми на них в учреждении, трудовым договором, графиком сменности. 5.2. Для воспитателей образовательных учреждений устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (Закон «Об образовании» п. 5 ст. 55, ст. 333 ТК РФ) 5.3. Продолжительность рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда. 5.4. Детское образовательное	5.1. Рабочее время педагогических работников определяется должностными обязанностями, возлагаемыми на них в учреждении, трудовым договором, графиком сменности. 5.2. Для воспитателей образовательных учреждений устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (Закон «Об образовании» п. 5 ст. 55, ст. 333 ТК РФ) 5.3. Для воспитателей, работающих в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 25 часов в неделю. 5.4. Продолжительность рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

учреждение работает с 7.00 до 19.00 пять дней в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего дня:

МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» работает с 7.00. до 19.00. (по пятидневному режиму работы).

Старший воспитатель – 36 часов в неделю

Воспитатели - 36 часов в неделю, начало 1 смены: 07:00 -14.12, второй смены: 11:48-19.00.

Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю

Учитель – логопед – 20 часов в неделю

Учитель-дефектолог – 20 часов в неделю

Инструктор по физ. культуре – 30 часов в неделю

Педагог - психолог – 36 часов в неделю

Продолжительность рабочего дня административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком работы.

Для сторожей в соответствии с графиком сменности.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.6.1. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до

педагогическим работникам устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Детское образовательное учреждение работает с 7.00 до 19.00 пять дней в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего дня:

МДОУ «ЦРР – детский сад № 18 «Город чудес» работает с 7.00. до 19.00. (по пятидневному режиму работы).

Старший воспитатель – 36 часов в неделю

Воспитатели - 36 часов в неделю, 1 смена: 07:00 -14.12,

2 смена: 11:48-19.00.

Воспитатели, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 25 часов в неделю.

Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю

Учитель – логопед – 20 часов в неделю

Учитель-дефектолог – 20 часов в неделю

Инструктор по физ. культуре – 30 часов в неделю

Педагог - психолог – 36 часов в неделю

Педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю
Социальный педагог – 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком работы.

Для сторожей в соответствии с

наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

5.6.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

5.6.3. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

5.6.4. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен (ст. 124 ТК РФ) при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.6.6. Ежегодный отпуск по соглашению работника и работодателя переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена выплата отпускных, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы и расписание занятий;
- отменять, изменять продолжительность занятий;
- удалять обучающихся (воспитанников) с занятий;
- курить в помещении образовательного учреждения.

5.8. Запрещается:

графиком сменности.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.6.1. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

5.6.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

5.6.3. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

5.6.4. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен (ст. 124 ТК РФ) при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.6.6. Ежегодный отпуск по соглашению работника и работодателя переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена выплата отпускных, либо работник был

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания всякого рода, совещания по общественным делам;
- присутствия на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместитель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы и расписание занятий;
- отменять, изменять продолжительность занятий;
- удалять обучающихся (воспитанников) с занятий;
- курить в помещении образовательного учреждения.

5.8. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания всякого рода, совещания по общественным делам;
- присутствия на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместитель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

Пронумеровано
Прошнуровано
Скреплено печатью 7 страниц
Заведующий МДОУ «ЦРР -
детский сад № 18 «Город чудес»
/И.А.Разина

