

Председатель профкома МБДОУ

«Новоникитинский детский сад»

_____Залелитдинова А.А.

«____»_____20__г

Заведующий МБДОУ

«Новоникитинский детский сад»

_____Алексеева М.Н.

«____»_____20__г_

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Новоникитинский детский сад»
на 2022-2024г**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (В дальнейшем «Договор»), является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБДОУ «Новоникитинский детский сад» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами договора являются:

- Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей Залелитдиновой А.А. председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации работников МБДОУ «Новоникитинский детский сад».

- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Алексеевой М.Н. – заведующей МБДОУ «Новоникитинский детский сад»

1.2. Предмет договора:

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

Раздел II. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Днями выплаты заработной платы являются:

Автономные и бюджетные учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительные общеразвивающие программы (областной бюджет) – до 1 числа заработная плата, аванс до 15 числа. Казенные учреждения (местный бюджет) – до 1 числа заработная плата, аванс до 15 числа. Бюджетные и автономные учреждения (местный бюджет) - до 5 числа заработная плата, аванс до 20 числа

ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

2.1.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

2.1.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, заработная плата указанных работников работодателями сохраняется в полном размере. Право указанных работников на выплату им заработной платы закрепляется в коллективных договорах.

При определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса;
- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Работодатели в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- устанавливают конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом, либо коллективным договором, трудовым договором.

- устанавливают размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей в группах для детей дошкольного возраста, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда оплату труда работников производить по повышенным тарифным ставкам (окладам).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.9. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность.

2.1.10. Выплачивать работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам спецоценки рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением

среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 2 месяца (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

2.3.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, если работник отработал в организации не менее 10 лет.

Раздел III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Согласно Отраслевому соглашению массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие с установленным законодательством в размере среднего месячного заработка.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов и закрепляется в трудовых договорах, коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 "О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору.)

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам до 1 часа.

4.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи

в рабочее время. (Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору.)

4.6. Предоставление работодателем ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуска) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учетом необходимости обеспечения работы организации в штатном режиме по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации и утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок согласно статье 124 Трудового кодекса.

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере исходя из финансирования (не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.3. Провести спецоценку условий рабочих мест по условиям труда не реже 1 раза в 5 лет

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах по результатам специальной оценки труда, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению №7;

5.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения действующих норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве 3 человека.

Раздел VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации.

6.2. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья.

6.3. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с:

- бракосочетание самого работника, детей работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, супруга, родителей – 3 рабочих дня;

- в День знаний (1 сентября) работникам, имеющим детей 1-4 класса -1 день.

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон, в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи компенсации предусмотренные законодательством.

6.5. Выделять средства на приобретение путёвок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

Раздел VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере (не менее 0,1 процента от фонда заработной платы) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.3. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

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

7.5. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение

Раздел VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (либо в порядке, который устанавливается коллективным договором).

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание: При согласии Сторон и Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счёт организации).

Примерный перечень приложений к Коллективному договору

1. Норма бесплатной выдачи спецодежды работникам МБДОУ (приложение 1).
2. План мероприятий по охране труда (приложение 2).
3. Смета расходования средств на охрану труда (приложение № 3).
4. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Новоникитинский детский сад» (приложение № 4).

Нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды

Профессия	Количество	Средства индивидуальной защиты	Срок использования
Помощник воспитателя	1	Халат белый Халат цветной Фартук белый Косынка белая Калоши Перчатки резиновые	12 месяцев 12 месяцев 4 месяца 12 месяцев 12 месяца
Повар	1	Халат белый Фартук белый Колпак белый	12 месяцев 12 месяцев 4 месяца
Машинист по стирке белья	1	Халат хлопчатобумажный Косынка Калоши Фартук, прорезиненный с нагрудным карманом	12 месяцев 4 месяца 12 месяцев 12 месяцев
Воспитатель	1	Халат белый	12 месяцев
Дворник	1	Костюм хлопчатобумажный Халат чёрный Рукавицы	12 месяцев 12 месяцев 2 месяца
Оператор	1	Костюм хлопчатобумажный	24 месяцев

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1. Организационные мероприятия			
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда	(1 раз в пять лет) по утвержденному графику проведения	Администрация, профком
1.1.1.	Заключение договора с независимой организацией, проводящей оценку условий труда	По графику	Администрация, профком
1.1.2.	Обеспечение в ДОУ нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	В течение года	Администрация
1.1.3.	Организация комиссии по проведению специальной оценки условий труда	1 раз в пять лет) по утвержденному графику проведения	Администрация, Профком
1.1.4.	Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда	1 раз в пять лет) по утвержденному графику проведения	Администрация, профком
1.2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год	Администрация
1.3.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа на рабочем месте	Систематически	Администрация, профком
1. Технические мероприятия			
2.1.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту	В течение года	Заведующий хозяйством

	работников от поражения электрическим током		
2.2.	Проверка имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещении.	Июнь – сентябрь	Заведующий хозяйством
2.3.	Ремонт (при необходимости) осветительной арматуры с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах	В течение года	Заведующий хозяйством
2.4.	Косметический ремонт здания, помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	В течение года	Заведующий хозяйством
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1.	Систематические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения	1 раз в год	Администрация, Профком
3.3.	Создание мест организованного отдыха	В течение года	Профком
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1.	Выдача спецодежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997 – 2001 году	В течение года	Заведующий хозяйством

4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года	Заведующий хозяйством
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с новыми требованиями законодательства	В течение года	Администрация, профком
5.2.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа	В течение года	Заведующий хозяйством
5.3.	Обеспечение журналом учета первичных средств пожаротушения	В течение года	Заведующий хозяйством
5.5.	Обеспечение первичными средствами пожаротушения	1 раз в 5 лет	Заведующий хозяйством
5.6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама	В течение года	Заведующий хозяйством

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Новоникимтинский детский сад»

_____ **Алексеева М.Н.**

" ____ " _____

СМЕТА РАСХОДОВ

НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

- №
№
- 1 Расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, в т.ч. проведение предварительных и периодических медицинских осмотров- 40 т.р
 - 2.Расходы на приобретение спецодежды, спецобуви и других сиз – 30 т.руб.
 3. Расходы по СОУТ рабочих мест по условиям оценки труда (по мере необходимости) – 30т.р..
- Итого: 100т.р.(Сто тысяч рублей)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоникитинский детский сад»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоникитинский детский сад», (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлениями Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. №420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», от 03.07.2013 № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы», Приказом Министерства образования Оренбургской области от 01.03.2016 г. № 01-21/406 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных учреждений, подведомственных министерству образования Оренбургской области».

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников дошкольных учреждений муниципального образования и включает в себя:

- размеры должностных окладов работников муниципальных дошкольных учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования) критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования) критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим положением.

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

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определенных работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт» или дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективный контракт)), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из областного, местного бюджетов, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных решением Совета депутатов муниципального образования Октябрьский район о бюджете на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном Управлением образования, опеки и попечительства администрации муниципального образования Октябрьский район (далее - Учредитель), и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

1.15. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

1.16. Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательного учреждения.

1.17. В случае уникальности (типа, профиля) муниципального образовательного учреждения руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения представительского органа работников.

1.18. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений за счет всех источников финансирования.

1.19. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть

меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.20. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения Плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителям и специалистам за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников

2.1. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных [приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#).

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников образования по типу (профилю) учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
1 уровень	Помощник воспитателя	3900,0

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп "Должностей педагогических работников" по типу (профилю) учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Должностей педагогических работников»		
1 уровень	Инструктор по физической культуре; преподаватель; музыкальный руководитель	7400
2 уровень	Социальный педагог	8000
3 уровень	Воспитатель; старший воспитатель; педагог-психолог;	9400
4 уровень	Учитель-логопед (логопед)	9600

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени \(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы\) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"](#)

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

2.2.1 Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15 %	- более 20 лет	10 %
- от 10 до 20 лет	10 %	- от 10 до 20 лет	7 %
- от 0 до 10 лет	5 %	- от 0 до 10 лет	3 %

2.2.2. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25 %	15 %

2.2.3. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды «Отличник Просвещения», «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ», «Почетный работник общего образования» - 10%, за звание «Заслуженный учитель» - 20%.

При наличии у работника двух и более оснований (наличие награды и звания) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII соответственно положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных [приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих"](#).

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепромышленных служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
Дошкольные образовательные учреждения		
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 уровень	Делопроизводитель	4200
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 уровень	Технолог; специалист по охране труда	4500,0

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5 %	10 %

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

3.7. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

3.8. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.9. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным [приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих"](#) и [14.03.2008 N 121н "Об](#)

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кастелянша; подсобный рабочий (по кухне); оператор (всех наименований); повар; рабочий по текущему ремонту; вахтер; сторож; уборщик служебных помещений; помощник повара; машинист по стирке белья, подсобный рабочий и другие должности		3700,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
2 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; заведующий хозяйством;		4300
4 уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса, энергетик		4500

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

4.7. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII соответственно Примерного положения.

У. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Наличие высшего образования является необходимым условием приема на должность руководителя в общеобразовательное учреждение.

5.2. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с [постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 N 420-п "О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области"](#), [постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 N 571-пп "Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы"](#).

5.3. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

5.4.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

5.7. Приказом Учредителя руководителю учреждения предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10 %	20 %	30 %

5.7.2. Размеры выплат стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

За звание "Заслуженный учитель"	Награды "Отличник Просвещения", «Почетный работник общего образования»; «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ»
20 %	10 %

При наличии у работника двух и более оснований (наличие награды и звания) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

5.8. Дополнительно приказом Учредителя руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

5.8.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах в соответствии с таблицей.

N п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в дошкольных учреждениях	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию -	0,5
		высшую квалификационную категорию -	1
3.	Количество детей в дошкольных образовательных учреждениях, фактически посещающих дошкольное учреждение:	фактическая посещаемость в дошкольном учреждении за год от	30

		80 до 90%	
		От 70 до 80%	20
		От 60 до 70%	10
		До 60%	0
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивного, музыкального зала	за каждый вид	15

Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится ОУ по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Дошкольное образовательное учреждение	свыше 150	от 150 до 100	от 100 до 50	менее 50
2.	Размер повышающего коэффициента	35 %	25 %	15 %	10 %

5.8.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает Учредитель с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных учреждений и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей учреждения оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, определенных контактами, приведенными в следующей таблице:

N п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего коэффициента эффективности деятельности от оклада
1	2	3
1.	При исполнении всех показателей	50 %
2.	При исполнении не менее 95 % показателей	30 %
3.	При исполнении не менее 90 % показателей	20 %
4.	При исполнении не менее 85 % показателей	10 %

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

5.8.3. В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.9. Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются отдельным руководителям учреждений в зависимости от профиля образовательного учреждения.

В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.10. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.11.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10 %	20 %	30 %

5.12. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

5.12.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.13. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.14. На основании приказа начальника управления руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

5.14.1. Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100 %;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;

- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отделов управления образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в т.ч. по заработной плате).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

5.15. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

5.16. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Примерного положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в процентах или в абсолютной величине.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются:

6.2.1. Компенсационные выплаты руководителям, заместителю директора по дошкольному воспитанию, педагогическим работникам и технологам устанавливаются за работу в дошкольном образовательном учреждении, расположенном в сельской местности - 5% .

6.2.2. Компенсационные выплаты обслуживающему, техническому персоналу устанавливаются за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- 10% (повар, помощник повара, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, помощник воспитателя, санитарка-няня, рабочий по текущему ремонту, кастелянша);
- 12% (оператор газовой котельной, делопроизводитель);

6.2.3. Компенсационные выплаты за работу в ночное время сторожам устанавливаются не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

6.2.4.. Женщинам, работающим в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд - должностной оклад увеличивается на 30% (помощник воспитателя, санитарка-няня).

6.2.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

6.2.5. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

7. Согласно ст.152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от оклада по квалификационной группе. Расчет сверхурочных часов осуществляется по схеме : количество сверхурочных часов = общее количество отработанных за учетный период часов – норма рабочего времени сотрудника за учетный период – количество

часов, отработанных в выходные – количество часов, отработанных в праздники не по графику или после того, как была выполнено норма рабочего времени.

8. К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 15%.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

7.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников этих учреждений..

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

7.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

7.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

7.7. Для педагогических работников дошкольных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. Заведование учебными кабинетами	
кабинеты в дошкольном учреждении, набравшие более 100 баллов	7 % от ставки

7.8. Молодым специалистам впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по специальности в образовательное учреждение, и окончившим государственные учреждения высшего профессионального образования, к должностному окладу применяется повышающий коэффициент в размере – 0,30, а для среднего профессионального образования – 0,20. Данный коэффициент применяется в течение трех лет со дня окончания учебного заведения.

При наличии у сотрудника двух оснований по коэффициенту наград (Кн) повышение должностного оклада производится по одному из оснований, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

7.9. Решением руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента от оклада (Опкг). Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 3,0. Сумма доплаты не образует нового оклада

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

УШ. Заключительные положения.

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником УОО и П и включает в себя все должности, профессии рабочих данного учреждения в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих и должностей служащих.

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

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предельного объема ассигнований, утвержденных главным распорядителем средств местного бюджета.

8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, персонального повышающего коэффициента, уменьшить, либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

