

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №1 «Аист»
муниципального образования город-курорт Геленджик
на 2015 - 2018 годы

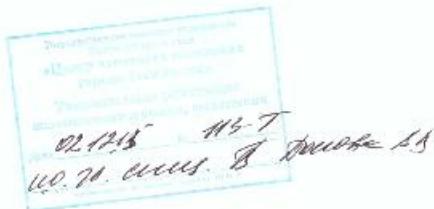
От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист»
Сергиенко В.А.
« 01 » 12 2015 г.



От работников:

Председатель ППО
МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист»
Маркова С.В.
« 01 » 12 2015 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «ЦПРР-д/с №1 «Лист».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации, Марковой Светланы Валентиновны, работодатель в лице его представителя - заведующего Сергиенко Веры Анатольевны

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормативам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также мочепитиями и обезжиривающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

П. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены не неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и педагогической нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и пресметвенность преподавания в дошкольных группах. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп.

Объем педагогической нагрузки воспитателей и других педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательной учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Педагогическая нагрузка воспитателей и других педагогов, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп
 - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнившего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12. работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка,

переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, согласно поданных заявлений (в разрезе специальности).

3.3.2. Повысить квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений согласно утвержденных документов Министерства образования.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (согодчные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года №276.

3.3.7. Руководитель учреждения обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников.

3.3.8. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профиля работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель(независимо от места работы); педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного или иного детского объединения профилю работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер – преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования(по профилю работы по основной деятельности)
Учитель трудового обучения (технология)	педагог дополнительного образования(по профилю работы по основной деятельности)
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель

3.3.9. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории, присвоенной работникам до 01.01.2011 года, в течение срока их действия.

IV. Высвобождение работников и действие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных и подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпensionного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие дни, праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами трудового внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, отпускные должны быть выплачены за 3 дня до начала отпуска в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, то просьба работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с непрограммированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ следующим работникам:

- заместителю заведующего по АХР в количестве 7 календарных дней;
- шеф-повару в количестве 7 календарных дней.

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- для проводки детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.10. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдохна и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в

выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик, утвержденного постановлением главы муниципального образования город-курорт Геленджик.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности. Устанавливаются работникам стимулирующие выплаты за стаж работы в образовании или педагогической работы, за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации.

6.3. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на банковские зарплатные карточки. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

6.4. Заработка плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении; или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его

в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой квалификационной категории оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На воспитателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением выплаты в размере 10%.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

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

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10. Сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учетом имеющейся у них квалификационной категории присоединивших к работе после:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;
- истечение срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости(возрасту) осталось не более одного года.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, работникам ушедшем на пенсию выплачивая пособие в размере оклада.

7.4. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольном учреждении с 50% скидкой по оплате за их содержание.

7.5. Организует при необходимости в учреждении общественное питание.

7.6. Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 27 июля 2006 г. №1452-ФЗ «О персональных данных».

7.7. Стороны договорились:

7.7.1. Обеспечить условия и принятие мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц. А также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

7.7.2. Совместно принять локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника

УП. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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)

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, финансовые средства.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)

8.8. 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).

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

8.10. 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 не время устранения такой опасности либо снизить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. 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.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

8.18. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного медицинского обследования работников в МБДОУ «ЦПР-д/с №1 «Аист».

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.20. Одн раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отпусков.

8.21. Профком обязуется

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкуму безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзного комитета и другим профсоюзовым активистам за работу по социальной защите работников организации - до 30% от ставки (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также п. 8 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель представляет профкуму необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 372 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очедность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вынуждать до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Приобретать новогодние подарки для детей сотрудников и сувениры для сотрудников, у которых нет детей или они уже взрослые.

10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, городу.

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

10.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близкого человека, пожара, наводнения или тяжелого материального положения.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в 30 -дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания на профсоюзном собрании работников учреждения. Протокол № 8 от «01» 2015 года.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №1 «Аист» муниципального образования город-курорт Геленджик протокол № 8 от «01» 2015 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1 к коллективному
договору МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист» на
2015-2018 годы**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист»
 С.В. Маркова
«01» декабря 2015 года.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист»
 В.А. Сергиенко
«01» декабря 2015 года.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 1 «Аист» –
муниципального образования город-курорт Геленджик**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 1 «Аист» муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 1 «Аист» муниципального образования город-курорт Геленджик (далее МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист»), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы формирования системы оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист».

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования работников учреждения;
условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.5. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработка плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников учреждения, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемой им муниципальной услуги.

При оптимизации штатного расписания и сохранении объема предоставляемой муниципальной услуги фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской

продукций и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, образуют новый оклад.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре».

2.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МБДОУ «ЦПР-д/с №1 «Аист» руководителем и его заместителями, согласовывается с руководителем управления образования администрации муниципального образования город-курорт Геленджик, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, устанавливается руководителем МБДОУ «ЦПР-д/с №1 «Аист».

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников МБДОУ «ЦПР-д/с №1 «Аист» устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений в сфере образования, установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате труда работников МБДОУ «ЦПР-д/с № 1 «Аист» предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу за почетное звание.

Руководитель МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» принимает решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- до 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Руководитель МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» принимает решение о персональном повышающем коэффициенте к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:
0,075 – за почетное звание, название которого начинается со слов «заслуженный», «народный» и «почетный».

Повышающий коэффициент за почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из перечисленных оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая выплата за выслугу лет и др..

Руководитель МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» принимает решение об установлении стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской

и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителя, – по ходатайству заместителей руководителя МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист».

остальных работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

3.6. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание федеральных, краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей выплаты – до 200%. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранима или отменена.

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 до 5 лет – до 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – до 10%;

при стаже работы от 10 лет – до 15%.

3.8. Другие выплаты стимулирующего характера:

- за привитие детям санитарно-гигиенических навыков и правил эстетических норм – 30% от ставки;
- за организацию платных дополнительных образовательных услуг – до 100% от ставки;
- за организацию и проведение семинаров, педсоветов, методических объединений, открытых мероприятий – до 100% от ставки;
- за поддержание порядка в подвальных и складских помещениях – до 100% от ставки;
- за ведение протоколов педсоветов, производственных совещаний – до 50% от ставки;
- за увеличение работ в осенне-зимний период – до 100% от ставки;
- за выполнение срочных ремонтных работ и ликвидацию последствий аварии – до 200% от ставки;

- за дежурство в учреждении - до 50% от ставки;
- за уборку прилегающей территории - до 100% от ставки;
- за информационное поддержание сайта учреждения - до 200% от ставки;
- за работу по социальной защите работников организации - до 30% от ставки;
- за профессионализм, мастерство - до 200% от ставки;
- за образцовое выполнение своих обязанностей - до 200% от ставки;
- за инновационную работу - до 100 % от ставки;
- за высокое качество обучения детей - до 100% от ставки;
- за своевременную и качественную подготовку к началу учебного года - до 200% от ставки;
- за эстетику и оформление групповых комнат - до 200% от ставки;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации - до 100% от ставки;
- за пропедевтические мероприятия на базе учреждения, повышающих его имидж - до 200 % от ставки;
- за участие в городских, красных, Российских конференциях, семинарах - до 200% от ставки;
- за своевременную и качественную подготовку к летне-оздоровительному сезону - до 200% от ставки;
- за активное участие в подготовке к праздничным мероприятиям - до 200 % от ставки;
- за долголетний и добросовестный труд - до 200 % от ставки;
- за участие в городских мероприятиях - до 200 % от ставки;
- в связи с юбилеем и памятными событиями - до 200 % от ставки;
- за среднее количество детей посещающих группу в течении месяца, превышающее 20 человек - до 100 % от ставки;
- за поддержку молодых специалистов - до 200 % от ставки;
- за участие в текущем ремонте здания, кабинета, группы - до 200 % от ставки;
- за инициативность, аккуратность и тщательность по поддержанию санитарного состояния помещений - до 200 % от ставки;
- за обеспечение качества оздоровительных мероприятий, ведущих к снижению заболеваемости у детей - до 100 % от ставки;

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.5 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему установленной нагрузки.

3.10. Педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Порядок осуществления выплат педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3.11. Отдельным категориям работников МБДОУ «ЦПРР-д/с №1 «Аист» осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист» устанавливается в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению.

3.12. Отдельным категориям работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист» осуществляются выплаты в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда следующим категориям работников:

- старшим воспитателям, воспитателям - до 1500 рублей в месяц;
- помощникам воспитателя - до 1000 рублей в месяц.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист» устанавливается в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению

3.13. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОУ, указанных в Положении о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому обслуживающему персоналу ДОУ;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

3.14. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Выплаты компенсационного характера производятся за:

работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

совмещение профессий (должностей);
расширение зон обслуживания;

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специфику работы педагогическим и другим работникам за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

работу в ночное время;
работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
сверхурочную работу.

4.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

Условия и порядок доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) фиксируются в коллективном договоре.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации до 24% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Руководитель МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление выплаты не производится.

4.4. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования город-курорт Геленджик устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Выплата за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного

оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права. Размер компенсационных выплат до 200%.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» муниципального образования город-курорт Геленджик установлены премии до 200% от ставки:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя учреждения и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по ходатайству заместителей руководителя учреждения;

остальных работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника учреждения по собственному желанию до истечения календарного месяца работник учреждения лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере до 5 окладов при:

поприятия Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам учреждения единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий – до 300 %.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Материальная помощь

6.1. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

6.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного заявления работника

6.3. Материальная помощь распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству

6.4. Источниками выплаты материальной помощи могут являться:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

6.5. Оказание материальной помощи предусматривается по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака работника, детей работников),
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника, либо членов его семьи;
- уничтожение недвижимого имущества работника в следствие непредолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.);
- при предоставлении очередного трудового отпуска заведующему может быть оказана материальная помощь в размере 2(двух) должностных окладов при наличии экономии средств фонда оплаты труда;
- иные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

6.6. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может доходить до 2 (двух) должностных окладов.

6.7. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника и по представлению профсоюзного комитета. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и др.

6.8. Заявление пишется на имя руководителя ДОУ с точным указанием причин для выплаты материальной помощи.

6.9. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.10. Контроль за расходованием средств, направленных на оказание

материальной помощи работникам, осуществляет профсоюзный комитет организации.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя (заведующего) МБДОУ «ЦРР-д/с № 1 «Аист», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу позглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются соответствующим главным распорядителем бюджетных средств.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Неравенство должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается приказом руководителя отраслевого органа администрации муниципального образования город-курорт Геленджик, в ведении которого находятся учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется постановлением главы муниципального образования город-курорт Геленджик.

7.3. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом положений раздела 3 настоящего Положения и компенсационного характера с учетом положений раздела 4 настоящего Положения.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются премии с учетом положений раздела 5 настоящего Положения и материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения

7.5. Решение об установлении премии, выплат стимулирующего и компенсационного характера и их размерах принимается главой муниципального образования город-курорт Геленджик в отношении конкретного руководителя учреждения в форме правового акта администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

7.6. При наличии экономии средств фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях,

установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления руководителя учреждения и оформляется распоряжением администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

7.7. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений индексируются в сроки и в порядке, установленными нормативными правовыми актами.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем (заведующим) МБДОУ «ЦПР-д/с № 1 «Аист» в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ учреждения, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ЦРР-л/с
№1 «Аист» муниципального
образования город-курорт
Геленджик

Размеры окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к
размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень		Рекоменду- емые повышаю- щие коэффицие- нты		
			1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4238 рублей			
1.1	Вожатый, помощник воспитателя			0,00	
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4803 рублей			
2.1	1-й квалификационный уровень: младший воспитатель			0,00	
3.	Должности педагогических работников	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6723 рублей			
3.1	1-й квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый			0,00	
3.2	2-й квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог			0,08	
3.3	3-й квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог			0,09	
3.4	4-й квалификационный уровень: тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)			0,10	

Размер
окладов по профессиональным квалификационным
группам и повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой
должности работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	размер оклада	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	4884	0,22
4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по массажу	4884	0,28
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	4884	0,32

Размеры
должностных окладов работников
повышающих коэффициентов к должностным окладам
по профессиональным квалификационным группам общетраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общетраслевые должности служащих первого уровня		
должностной оклад - 4168 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь- машинистка	0,00
2. Общетраслевые должности служащих второго уровня		
должностной оклад - 4238 рублей		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, техник (всех наименований)	0,00

2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,04
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	0,15
3. Общетраслевые должности служащих третьего уровня		
должностной оклад - 4663 рублей		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), программист, психолог, социолог, специалист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00

Размер окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

№ п/п	Квалификационный разряд работ	Размер повышающего коэффициента
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4097 рублей	
1.1	Уборщик служебных помещений, дворник, садовник, сторож.	0,00
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4168 рублей	
2.1	Кастелянша, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,00
3.	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	

	справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4238 рублей	
3.1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,00
3.2	Заведующий хозяйством	0,04
3.3	Заведующий производством (шеф-повар)	0,15
4.	5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4381 рублей	
4.1	Повар	0,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда
работников МБДОУ
«ЦРР-д/с №1 «Аист»
муниципального
образования
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

почасовой оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист»
муниципального образования город-курорт Геленджик.

1. П почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист» муниципального образования город-курорт Геленджик применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном 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 ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда
работников МБДОУ «ЦПРР-
д/с №1 «Аист»
муниципального
образования
город-курорт Геленджик

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений организаций и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, до призывной подготовки), руководители физической воспитации, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели,

	<p>тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду</p> <p>директора (начальники, заведующие),</p> <p>заместители директоров (начальников заведующих) по учебной,</p> <p>учебно - воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, санаториями филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав</p>
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях

	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
IV	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСЛАФ) и гражданской авиации	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих и производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические работники, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
V	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Руководящий, командно-истный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VI	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда
работников МБДОУ «ЦРР-
д/с №1 «Аист»
муниципального
образования
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК

Зачета в педагогический стаж времени работы в
отдельных учреждениях (организациях), а также времени
обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального
образования и службы в Вооруженных силах
СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам

совершеннолетних и защищите их прав или в отделах социально-правовой
полиции несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению
нарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах
и т.д.) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях
высшего и среднего профессионального образования, имеющих
государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических
работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается
время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах ССР и
 Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей
 профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого
 предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности,
 гражданской поддержки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям
 физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-
 методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям
 (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения,
 технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных
 дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных
 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;
 педагогам дополнительного образования;
 педагогическим работникам экспериментальных образовательных
 учреждений;

педагогам-психологам;
 методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального
 образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических,
 художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей
 культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных),
 педагогам специальных дисциплин музыкальных и художественных
 образовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин
 педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки,
 хоральным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных
 учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в
 должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных
 образовательных учреждений, старшей медсестры домов ребенка, а
 воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование (обучался в учреждении высшего или среднего профессионального педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на основании почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 100 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисляемым по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1
«Аист» муниципального
образования
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК

осуществления выплат педагогическим работникам МБДОУ «ЦРР-д/с №1
«Аист», участвующих в реализации общеобразовательных
программ дошкольного образования,

1. Общие положения

1.1. Выплаты осуществляются следующим педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения:

заведующие;

заместители заведующих, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой;

старшие воспитатели;

воспитатели;

учителя-логопеды;

учителя-дефектологи;

музыкальные руководители;

инструкторы по физической культуре;

педагоги-психологи;

педагоги дополнительного образования.

2. Условия и порядок осуществления выплат

1. Выплаты педагогическим работникам МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист» осуществляются лицам, замещающим должности, указанные в п. 1.1. настоящего приложения из расчета 3000 рублей за ставку заработной платы, но более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении.

2. Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы (работающим менее чем на ставку), в том числе принятым по совместительству из других учреждений, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

3. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, выплата производится пропорционально отработанного времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности,

по своей основной должности работник не получает указанную выплату получает ее не в полном размере.

4. Предельный размер выплаты, выплачиваемой одному педагогическому работнику в одном учреждении по всем основаниям, не может превышать 3000 рублей в месяц.

5. В случае если месяц, за который производится доплата, отработан не полностью, установленная доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

6. Выплаты педагогическим работникам начисляются ежемесячно, являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в соответствии с установленные дошкольным образовательным учреждением для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате
труда
работников МБДОУ «ЦРР-
д/с №1 «Аист»
муниципального
образования
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК
осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям
работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист»

1.Общие положения

1.1. Выплаты осуществляются следующим категориям работникам школьного образовательного учреждения:

- педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель - дефектолог, учитель-логопед);
- учебно – вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра);
- обслуживающий персонал (вахтер, водитель, гардеробщицк, грузчик, охранник, звукооператор, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, сторож, садовник, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

2.Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1.Выплаты стимулирующего характера осуществляются лицам, имеющим должности, указанные в п.1.1. настоящего приложения в размере 3000 рублей в месяц;

2.2.Выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер производятся исходя из фактически отработанного работником времени в стандартном месяце по основному месту работы и по основной должности;

2.3.При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной смены) выплаты стимулирующего характера устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

2.4.При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае смены, за который производится выплата, отработан не полностью,

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате
труда
работников МБДОУ «ЦРР-
д/с №1 «Аист»
муниципального
образования
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК

осуществления выплат отдельным категориям работников МБДОУ «ЦРР-д/с №1 «Аист» в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда

1.Общие положения

- 1.1. Выплаты осуществляются следующим категориям работникам школьного образовательного учреждения:
педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель);
учебно – вспомогательный персонал (помощник воспитателя, младший воспитатель).

2.Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1.Выплаты стимулирующего характера осуществляются лицам, исполняющим должности, указанные в п.1.1. настоящего приложения в следующих размерах:

старшим воспитателям, воспитателям- до 1500 рублей в месяц;
младший воспитатель, помощникам воспитателя- до 1000 рублей в месяц.

Предельный размер выплаты, выплачиваемой одному работнику в данном учреждении по всем основаниям, не может превышать максимальной платы (1500 и 1000 рублей в месяц);

2.2.Выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы, в том числе занятых по совместительству в данном учреждении и состоящих в трудовых отношениях с другим учреждением;

2.3.При занятии штатной должности в полном объеме (на менее одной должности) выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно п.2.1 настоящего приложения;

2.4.При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае отсутствия месяца, за который производится выплата, отработан не полностью,

платы осуществляется пропорционально отработанному времени и установленной норме труда (трудовых обязанностей);

2.5. Решение об установлении выплат стимулирующего характера конкретным работникам принимается руководителем муниципального учреждения в форме приказа;

2.8. Выплаты стимулирующего характера начисляются ежемесячно, являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы за вторую половину месяца;

2.9. Лицо, получающее выплату стимулирующего характера, утрачивает право на ее получение при увольнении либо переводе на должности, не присущие к должностям, указанным в п.1.1 настоящего приложения;

2.8. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за замещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим приказом, и не может быть уменьшена в связи с их осуществлением.

48

»
а
г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате
труда
работников МБДОУ «ГРР-
д/с №1 «Аист»
муниципального
образования
город-курорт Геленджик

Выплаты за специфику работы

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке
рабочей платы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях
муниципального образования город-курорт Геленджик

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения	
		2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)		15 - 20
2	Специалистам психолого-педагогических и медико- педагогических комиссий, логопедических пунктов		20

принято на общем собрании трудового коллектива
 протокол № 8 от « 04 » 19 2015г

445

133

ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к коллективному договору МБДОУ «ДПР» №1 «Аист» на 2015-2018 годы

«Согласовано

Представитель ряда, начиная с 2015 г.

J. H. C. B. Markoski

Соглашение по охране Труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Количество рабочих, занятых в работе		Комплекс работников, работающих в рабочем, выработанном от времени
		Единица учета	Коэффициент выполнения плана	
1	Обеспечение работников безопасным местом для работы и координация работников ГУП Третий институт по геодезии и картографии обустройства поселка в связи с переносом объектов на новое место.	чел.	53,4	82,5
2	Ремонтные, чистотные, комесные и т.д. работы по отремонтированию и приведению в порядок зданий по оценке группы в соответствии с нормативами Минстроя России и Минобороны Российской Федерации 13.10.2013 №129	чел.	63	-
3	Обеспечение структурных подразделений МБДКУ законодательными и иными нормативно-правовыми актами по отрасли	чел	63	15,6

Задуючий

МБДСУ «ИРР-лаб» 2015 г.

1013 H

4	В целях обеспечения выполнения условий осенне-зимней строительной кампании 2015-2016 гг. спасение проходящей реки в зону леса ЛН-430, ЛН-20, стартеров	Чел.	63,365	120,0	периодически	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63,365	59,207	6	0
5	Преодоление и проплавление и ледоплавление на местнические охоты по рабочим соотношениям с Пиратом прохождения предварительных и первоначальных работников и медицинских работников, а также других профессий	Чел.	63	480,0	периодически	Медицинская группа	63	59	0	0
6	Обеспечение рабочих мест аттестацией первой медицинской помощью соответствия роженицам	Чел.	63	24,0	периодически	Медицинская группа	63	59	0	0
7	Медицина Продолжение пребывания работника в неподконтрольной зоне	Чел.	63	180,0	2 раза в год	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63	59	0	0
8	Организация работ по восстановлению труда на пограничном склоне с профсоюзной организацией	Чел.	63	-	постояенно	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63	59	0	0
9	Организация прохождения землемерательно-границевого контроля по ограничению Труд	Чел.	63	-	постоянно	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63	59	0	0
10	Пробирание мониторинга	-	-	180,0	4 раза в год	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63	59	0	0
11	Проплавление ледяного покрова	Чел.	44	132,0	Несколько раз в год	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63	59	0	0
12	Разработка и организация мероприятий по улучшению условий в зоне леса ЛН-430	Чел.	63	-	с Григорьевым	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63	59	0	0
13	Комплексное прохождение в области охранных природных зон и зон охраны лесов и зон охраны национальных парков	Чел.	63	-	1 раз в год	Зим. заселенного по АХР Маркова С.В.	63	59	0	0

15	Участие в приемах членов «Бюро по этике Труда»	Член	3	-	Первый зам. С.В.	Зам. Засл. учёного по АНР Миркона (13 засл. учёного по АНР Миркона С.В.)	Заслуженный профессор АНР Миркона С.В.	Заслуженный профессор АНР Миркона С.В.	0	0	0
16	Организация и проведение ежегодного Дня окупаемой групп	Член	6	-	постоянно	61	59	0	0	0	0
17	В целях борьбы с коррупцией и оценки ЧОП «Без Кога»	Член	63,365	1067,04	постоянно	Заслуженный профессор АНР Миркона С.В. Сергеенко В.А.	63,365	59,207	0	0	0
18	В целях борьбы с коррупцией и оценки ЧОП «Без Кога»	Член	63,365	41,75	постоянно	Заслуженный профессор АНР Миркона С.В. Сергеенко В.А.	63,365	59,207	0	0	0
19	В целях профилактики преступлений против интересов граждан, в первую очередь, граждан, подвергшихся злоупотреблению должностных лиц	Член	63,365	228,0	В шести местах с графиком	Зам. Заслуженного профессора АНР Миркона С.В.	63,365	59,207	0	0	0
20	В целях оценки злоупотребления должностными силами	Член	63,365	179,1	постоянно	Заслуженный профессор АНР Миркона С.В.	63,365	59,207	0	0	0
21	Организация профилактических мер по защите воспитанников и педагогов	Член	63,365	-	периодически	Зам. Заслуженного профессора АНР Миркона С.В.	63,365	59,207	0	0	0
22	В целях борьбы с коррупцией и оценки ЧОП «Без Кога»	Член	63,365	81,36	постоянно	Заслуженный профессор АНР Миркона С.В.	63,365	59,207	0	0	0
23	В целях борьбы с коррупцией и оценки ЧОП «Без Кога»	Член	63,365	120,0	В соответствии с графиком	Зам. Заслуженного профессора АНР Миркона С.В.	63,365	59,207	0	0	0



Документ достоверен и заверено печатью
Б.Л. Сергиенко

Заверяющий

Б.Л. Сергиенко