

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 17 «Огонек» города  
Южно-Сахалинска

693000 город Южно-Сахалинск, пр. Победы 31 А; тел (4242) 43-63-83

ОТ РАБОТНИКОВ:  
Представитель профсоюзной  
организации  
МАДОУ № 17 «Огонек»  
Павлова - Е. Е. Павлова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ № 17  
«Огонек»  
Н.В. Кизимова  
Приказ от 10.06.2021 № 128-О



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между  
Муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением  
детский сад общеразвивающего вида № 17 «Огонек»  
города Южно-Сахалинска

на 2021-2024 г. г.

Зарегистрирован \_\_\_ агентством по труду  
и занятости населения Сахалинской области  
« 07 » 07 20 21 года.  
Регистрационный лист № 02  
Условий, ухудшающих положение работников,  
**НЕ ВЫЯВЛЕНО**  
Руководитель агентства \_\_\_\_\_  
Для коллективных  
договоров  
соглашений



Т.Г. Бабич

Утвержден на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 2 от «07» июня 2021 г.

## 1. Общие положения

### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №17 «Огонек» (далее — МАДОУ № 17), в лице Председателя профсоюзной организации Павловой Евгении Евгеньевны с одной стороны и администрацией Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 17 в лице заведующего Кизимовой Натальи Владимировны (далее по тексту Администрация) с другой стороны.

1.1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12. 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МАДОУ № 17, «О занятости населения в РФ», Закона Сахалинской области «Об образовании», и иными законодательными и нормативными актами.

1.1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

### 1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются взаимоотношения между работниками и администрацией, их интересы в трудовой, социальной и иных сферах, положения об условиях и оплате труда, гарантии, льготы, компенсации, предоставляемые администрацией.

1.2.2. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, касающиеся интересов, прав и обязанностей сторон.

### 1.3. Цели заключения договора

Коллективный договор заключается в целях:

1.3.1. определения взаимных обязательств работников и администрации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ;

1.3.2. установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников;

1.3.3. обеспечения согласованных условий организаций и оплаты труда;

1.3.4. создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

1.3.5. регулирования в соответствии с законодательством споров, требований, претензий, которые могут возникнуть у каждой из сторон.

### 1.4. Сфера действия договора.

Положения Коллективного договора распространяются на всех работников МАДОУ № 17 и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

### 1.5 Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

## 2. Трудовой договор

2.1. 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.

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

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 на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической 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. 72 ТК РФ).

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора до его подписания с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ, ст. 84.1. ТК РФ.).

### **3. Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (ст. 196 ТК РФ) для нужд учреждения.

3.2. Работодатель, с учетом мнения представителя трудового коллектива, определяет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования и повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (ч.5 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).
- Представлять 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 (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения) за счет работодателя (из средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск»).
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Сахалинской области и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (должностные оклады) оплаты труда со дня решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, 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 штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение 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) – для работников, являющимися членами профсоюза (ст. 82 ТК РФ) - производить с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

- 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителями (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами

- 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ, часть четвертая в ред. ФЗ от 12.11.2012 3 188-ФЗ).
- Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
  - Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться услугами детских дошкольных учреждений (посещение ребенком дошкольного учреждения).
  - 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 штат.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением женщин, для которых продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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 выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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 трех лет и других категорий работников, предусмотренных ТК РФ.

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

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива 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. 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 ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Педагогическим работникам предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ; работникам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дней).
- Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ): при рождении ребенка - до 5 календарных дней; в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней; на похороны близких родственников - до 5 календарных дней; работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году; участникам Великой отечественной войны - до 35 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю, оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 157-ФЗ); работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; Согласно статьи 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребёнка - инвалида до 18 лет; одинокой матери (отцу),

- воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.
- Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.
  - Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
  - Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## 6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа «Город Южно - Сахалинск», утверждённого Постановлением администрации города Южно-Сахалинска «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск» от 24.02.2015 № 415-па (далее Положение о системе оплаты труда).

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с разделом 2 «Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ ГО «Город Южно-Сахалинск», утвержденного постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 24.02.2015 № 415-па.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем, каждые полмесяца в кассе Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» администрации г. Южно-Сахалинска, либо по заявлению работника, заработная плата перечисляется на расчетный счет (согласно «зарплатного проекта»), в ОАО КБ «РОСБАНК», ОАО «Сбербанк».

Днями выплаты заработной платы являются:

- заработная плата за первую половину месяца – 27 числа (расчетного) месяца;
  - заработная плата за вторую половину месяца – 12 числа месяца, следующего за расчетным.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в учреждении на время работы сотрудника вне очереди с 50% скидкой по оплате за их содержание.

7.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12. 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными законодательными актами.

## **8. Молодёжная политика, социальные льготы и гарантия молодёжи**

8.1. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу, с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере 40 процентов.

8.2. Молодым специалистам являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

8.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 8.5. и 8.6. настоящего договора.

8.4. Молодым специалистам, приступившим к работе в год окончания получения образования в образовательном учреждении, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 8.5. настоящего договора.

8.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

8.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года, с даты окончания образовательного учреждения.

## **9. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и

обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.2. Обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива.

9.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.

9.4. Устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5. Обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте.

9.6. Обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятым в работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.7. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.8. Организовывать проведение за счет средств муниципального бюджета обязательных и периодических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы среднего заработка на время прохождения медосмотров.

9.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

9.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев в Учреждении.

9.11. Выплачивать работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и от профессиональных заболеваний единовременные пособия в размере, предусмотренном трудовым законодательством.

9.12. Не применять каких-либо требований к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок.

9.13. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда.

## **10. Основные принципы взаимоотношений администрации и председателя профсоюзной организации МАДОУ №17 «Огонек»**

10.1. Администрация признает Председателя профсоюзной организации МАДОУ №17 «Огонек» единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Права Председателя профсоюзной организации по защите интересов работников определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными нормативными актами.

10.3. Администрация признает право Председателя профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- администрация признает право Председателя профсоюзной организации на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК).

10.4. Председателя профсоюзной организации информирует Администрацию о своих решениях, касающихся ее деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением.

### **11. Контроль над выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль над выполнением коллективного договора Администрация и Председателя профсоюзной организации осуществляют постоянно.

11.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся информацию.

11.3. Два раза в год стороны отчитываются, о выполнении коллективного договора на собрании работников.

11.4. Администрация совместно с Председателя профсоюзной организации разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.5. Стороны рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных, коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

### **12. Срок действия договора, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

12.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действителен в течение трех лет.

12.2. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания Трудового коллектива.

12.3. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

12.4. При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос на общем собрании работников МАДОУ. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

12.5. Любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложения к коллективному договору следует довести до всех работников МАДОУ с объяснением причин их вызвавших.

12.6. Если работники МАДОУ на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса РФ.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

13.2. Председатель профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.3. Лица, вновь поступившие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

13.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Администрации МАДОУ, второй – у Председателя профсоюзной организации.

### **Приложения к коллективному договору**

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 17 «Огонек» города Южно-Сахалинска (Приложение № 1);
2. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 17 «Огонек» города Южно-Сахалинска (Приложение № 2).
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МАДОУ № 17 «Огонек» города Южно-Сахалинска (Приложение № 3).
4. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение № 4).
5. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5).
6. Список профессий, дающих право на получение моющих средств (Приложение № 6).
7. Перечень профессий и должностей сотрудников, проходящих обязательные медицинские осмотры (Приложение № 7).

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида  
№ 17 «Огонек» города Южно-Сахалинска**

693000 город Южно-Сахалинск, пр. Победы 31 А; тел (4242) 43-63-83

Принято решением  
Общего собрания работников  
МАДОУ № 17 «Огонек»  
Протокол от 07.06.2021 № 2

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ  
Н.В. Кизимова  
Приказ от 10.06.2021 №128 -О

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 17  
«Огонек» города Южно-Сахалинска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 24.02.2015 № 415-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск»

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 17 «Огонек» города Южно-Сахалинска (далее Учреждение) и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.4. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия) в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.9. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

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

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.12. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Департаментом образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

## **2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим Учреждением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам, за исключением рабочих Учреждений, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;
- приложение № 2 «Должностные оклады работников образования»;
- приложение № 3 «Должностные оклады медицинского персонала»;
- приложение № 4 «Должностной оклад заместителя заведующего».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждений устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы на повышающий коэффициент.

2.5.1. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	0,65
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,40
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	0,55

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 5.

2.7. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

<b>Показатели квалификации</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
высшая категория	0,40
первая категория	0,30
вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутри должностное категорирование.

2.8. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

<b>Уровень образования</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.9. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере 0,35.

2.10. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.6 – 2.9 настоящего раздела, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.11. Право на изменение размера надбавки или повышающего коэффициента возникает у работников Учреждения в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже;

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

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

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

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. В соответствии со статьей 146 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) установлено, что оплата труда работников, занятых на [тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми] условиями труда, производится в повышенном размере на основании [аттестации рабочих мест.]

Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу должны определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2-3.6 настоящего Положения исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.

3.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка и начисляются на всю сумму заработной платы.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам;

4.1.2. надбавка за выслугу лет;

4.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

4.1.4. премиальные выплаты в виде премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие и т.д.), премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда в следующих разделах:

Квалификационный разряд профессии рабочих	Размер надбавки в % от оклада
2 квалификационный разряд	30
3 квалификационный разряд	40
4 квалификационный разряд	45
5 квалификационный разряд и выше	50

4.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу, с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 процентов.

4.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового

договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3.4 и 4.3.5 настоящего Положения.

4.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты, трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3.4 настоящего Положения.

4.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

4.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года, с даты, окончания образовательного учреждения.

4.4. Работникам образования, отнесенных к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 2 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 6 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплаты, %
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

4.5. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей (приложение № 1 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 2 к настоящему Положению), медицинскому персоналу (приложение № 3 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.6. Выплата премии по итогам работы осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников (критерии оценки результатов трудовой деятельности) утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премий производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

**Показатели премирования работников  
(критерии оценки результатов трудовой деятельности)  
МАДОУ № 17 «Огонек» г. Южно-Сахалинска**

**Заместитель заведующего**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Ведение АИС " Сетевой город" Образование	Ведение АИС " Сетевой город" Образование	1 раз в месяц	20%
Организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАДОУ у родителей и общественности	Организованные мероприятия (конкурсы, конференции и т.д.)	1 раз в месяц	10%
Результативность и эффективность подготовки пед работников ДОУ к аттестации	Аттестация педагогов	1 раз в месяц	10%
Привлечение внебюджетных средств для реализации образовательных программ ДОУ	Результативное введение грантовой деятельности	1 раз в месяц	20%
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	10%
Работа с семьями находящимися в социально-опасном положении	Разработка и выполнение индивидуальных планов сопровождения воспитанников из социально-неблагополучных семей	1 раз в месяц	10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб	1 раз в полгода	10%
Работа с официальным сайтом образовательного учреждения	Подготовка и размещение информации, документов	1 раз в месяц	10%

**Начальник хозяйственного отдела**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Оперативность устранения неполадок, возникших по техническим, климатическим условиям и т.д.	устранено	1 раз в месяц	10%

Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	20%
Качественная подготовка и проведение мероприятий по обеспечению безопасного функционирования учреждения	– Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжению	1 раз в месяц	10%
	– Обеспечение условий антитеррористической защищенности и пожарной безопасности участников образовательного процесса		20%
	– Организация ремонтных работ в ДОУ		20%
Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	1 раз в месяц	20%

#### Делопроизводитель, инспектор по кадрам

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	20%
Ведение персонализированного учета	Подготовка квартальных отчетов в Пенсионный фонд	1 раз в месяц	30%
Оперативное оформление запрашиваемой информации вышестоящими органами	Оперативное оформление запрашиваемой информации вышестоящими органами	1 раз в месяц	15%
Своевременное и качественное предоставление отчетности	Отсутствие задолженности	1 раз в месяц	20%
Обеспечение нормативно-правового сопровождения работников МАДОУ	Разработка и проведение семинаров, консультаций по трудовому праву работников учреждения, разработка нормативных актов учреждения	1 раз в месяц	15%

#### Специалист по охране труда

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Наличие предложений и методик по повышению эффективного использования бюджетных средств	Наличие предложений и методик	1 раз в месяц	20%

Оперативность выполнения профессиональной деятельности	Оперативность выполнения профессиональной деятельности	1 раз в месяц	20%
Отсутствие травматизма в ДООУ	Отсутствие травматизма в ДООУ	1 раз в месяц	10%
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	10%
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление документации)	Качественное ведение документации, своевременное представление материалов	1 раз в месяц	20%
Обеспечение безопасности при проведении массовых и открытых мероприятий в учреждении	Обеспечение безопасности при проведении мероприятий	1 раз в месяц	20%

### Юрисконсульт

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	25%
Юридическое сопровождение судебных споров, предписаний надзорных органов	Работа с исковыми заявлениями, решениями, определениями, предписаниями при условии достижения положительного решения для учреждения	По итогам работы	25%
Работа с официальным сайтом учреждения  Работа на государственных порталах: – Единая электронная торговая площадка <a href="http://www.roseltorg.ru/">http://www.roseltorg.ru/</a> – Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных учреждениях) <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a> – Официальный сайт РФ для размещения информации о размещении заказов <a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a>	Подготовка и размещение информации, документов	1 раз в месяц	30%
Обеспечение нормативно-правового сопровождения работников МАДОУ	Разработка и проведение семинаров, консультаций по трудовому праву работников учреждения	1 раз в месяц	20%

Старшая медицинская сестра, медицинская сестра

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Снижение показателя заболеваемости детей ниже среднего городского	Показатель заболеваемости ниже среднего городского	2 раза в год	20%
Организация оздоровительных мероприятий	День здоровья	1 раз в квартал	20%
	Проведение санитарно-просветительской работы с родителями, воспитателями, подготовка материала по укреплению здоровья и профилактике заболеваний	1 раз в месяц	20%
Выполнение натуральных норм питания воспитанников	Выполнение натуральных норм питания воспитанников	1 раз в месяц	20%

Музыкальный руководитель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	Отсутствие жалоб	1 раз в месяц	20%
Результативность участия воспитанников в мероприятиях разного уровня	<b>Победа:</b> - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	В период проведения мероприятия	40%
	<b>Участие:</b> - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ		25%
Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	20%
Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма	1 раз в месяц	10%
Создание социальных условий для получения услуги дошкольного образования всем категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья, детьми инвалидами.	Наличие и реализация индивидуального маршрута	1 раз в месяц	10%

### Учитель-логопед

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Результативность работы психолого-педагогического консилиума	Наличие отчетной документации	1 раз в месяц	20%
Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	Отсутствие жалоб	1 раз в месяц	20%
Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	20%
Своевременное и качественное предоставление документации	Своевременное и качественное предоставление документации	1 раз в месяц	20%
Введение странички на сайте ДОУ	Информация специалиста на сайте	1 раз в месяц	10%
Создание социальных условий для получения услуги дошкольного образования всем категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья, детьми инвалидами.	Наличие и реализация индивидуального маршрута	1 раз в месяц	10%

### Педагог-психолог

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Своевременное и качественное предоставление документации	Своевременное и качественное предоставление документации	1 раз в месяц	20%
Введение странички на сайте ДОУ	Информация специалиста на сайте	1 раз в месяц	10%
Отсутствие претензий и жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1 раз в месяц	20%
Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	10%
Кураторство детей из социально неблагополучных семей	Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей	1 раз в месяц	10%
Результативность работы психолого-педагогического консилиума	Наличие отчетной документации	1 раз в месяц	20%

Создание социальных условий для получения услуги дошкольного образования всем категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья, детьми инвалидами.	Наличие и реализация индивидуального маршрута	1 раз в месяц	10%
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------	---------------	-----

### Инструктор по физической культуре

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	Отсутствие жалоб	1 раз в месяц	20%
Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма	1 раз в месяц	10%
Результативность участия воспитанников в мероприятиях разного уровня	<b>Победа:</b> - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	В период проведения мероприятия	30%
	<b>Участие:</b> - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ		20%
Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний	При проведении контроля	10%
Своевременное и качественное предоставление документации	Своевременное и качественное предоставление документации	1 раз в месяц	20%
Создание социальных условий для получения услуги дошкольного образования всем категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья, детьми инвалидами.	Наличие и реализация индивидуального маршрута	1 раз в месяц	10%

### Старший воспитатель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Результативность и эффективность подготовки педагогических работников ДОУ к аттестации на первую и высшую квалификационную категорию	Аттестация педагогов	1 раз в месяц	10%
Организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАДОУ у родителей и общественности	Организованные мероприятия (конкурсы, выставки, фестивали, олимпиады и т.д.)	В период проведения мероприятия	20%
Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	10%
Введение электронной базы ЕГИССО	Введение электронной базы ЕГИССО	1 раз в месяц	20%
Своевременное и качественное предоставление документации	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	1 раз в месяц	10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб	1 раз в месяц	10%

Профессиональная активность педагога	Участие в подготовке и проведении педагогических советов, в семинарах, вебинарах, конференциях и пр.	1 раз в месяц	10
	Проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, круглых столов и пр.	1 раз в месяц	10

#### Воспитатель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	Отсутствие жалоб	1 раз в месяц	20%
Результативность участия воспитанников в мероприятиях разного уровня	<b>Победа:</b> - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	В период проведения мероприятия	20% 15% 10%
	<b>Участие:</b> - на областном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ		20% 15% 10%
Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	10%
Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма	1 раз в месяц	10%
Отсутствие задолженности по родительской оплате	Отсутствие задолженности	1 раз в месяц	10%
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка и оформление прогулочных участков, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%
Создание социальных условий для получения услуги дошкольного образования всем категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья, детьми инвалидами.	Наличие и реализация индивидуального маршрута	1 раз в месяц	10 %

#### Младший воспитатель

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка и оформление прогулочных участков, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%

Участие в мероприятиях образовательного учреждения (утренники, выставки, конкурсы, соревнования и т.д.)	Творческая работа, организация утренника группы	По мере участия	30%
Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуги	Отсутствие претензий и жалоб от родителей	1 раз в месяц	20%
Создание социальных условий для получения услуги дошкольного образования всем категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья, детьми инвалидами.	Оказание помощи педагогам в социализации детей с ОВЗ, детей – инвалидов.	1 раз в месяц	10 %

#### Пищеблок (повар)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Отсутствие травматизма среди сотрудников	Отсутствие травм	1 раз в месяц	10%
Содержание пищеблока в соответствии с требованиями Сан ПиН и обеспечение сохранности имущества ДОУ	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями Сан ПиН и обеспечение сохранности имущества ДОУ	1 раз в месяц	10%
Выполнение механизированной работы вручную	Выполнение механизированной работы вручную	1 раз в месяц	20%
Профессиональное мастерство качественного приготовления блюд	Высокий уровень вкусовых характеристик готовых блюд	1 раз в месяц	20%
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка и оформление прогулочных участков, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%

#### Пищеблок (кухонный рабочий)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	25%

Выполнение механизированной работы вручную	Выполнение механизированной работы вручную	1 раз в месяц	30%
Качественная работа при переводе пищеблока на санитарно-эпидемиологический режим (карантин), работа с дезсредствами	За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	1 раз в месяц	25%
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка территории, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%

#### Кладовщик

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирурующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Выполнение натуральных норм питания не ниже 17 показателей	Выполнение натуральных норм питания не ниже 17 показателей	1 раз в месяц	20%
Соответствие поступающей на пищеблок продукции, спецификации, договоров и качество продуктов.	Соответствие поступающей на пищеблок продукции, спецификации, договоров и качество продуктов.	1 раз в месяц	20%
Своевременное и качественное ведение отчетных документов.	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	20%
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка территории, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%

#### Уборщик служебных помещений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	1 раз в месяц	25 %

Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка территории, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	30%
Качество уборки помещений и территории в соответствии с требованиями Сан ПиН	За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	1 раз в месяц	25 %

#### Дворник

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирурующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Выполнение механизированной работы вручную	Выполнение механизированной работы вручную	1 раз в месяц	20%
Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	1 раз в месяц	10%
Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	1 раз в месяц	20 %
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Устранение неполадок, возникших по техническим, стихийным, аварийным и иным причинам (устранение аварий, расчистка территорий после снежных заносов и др.)	1 раз в месяц	30%

#### Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	25%
Выполнение механизированной работы вручную	Выполнение механизированной работы вручную	1 раз в месяц	25%
Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ,	Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ,	1 раз в месяц	25 %

ТБ, ЧС	ТБ, ЧС		
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка территории, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	25%

#### Кастелянша, швея

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирурующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	1 раз в месяц	20%
Выполнение механизированной работы вручную	Выполнение механизированной работы вручную	1 раз в месяц	10%
Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	1 раз в месяц	20 %
Участие в мероприятиях образовательного учреждения (утренники, выставки, конкурсы, соревнования и т.д.)	Пошив штор, занавесок, фартуков, элементов оформления для прогулочных участков.	По итогам работы	10%
	Выполнение работ повышенной сложности (пошив костюмов для утренников конкурсов, мероприятий)		20%
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка территории, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%

#### Рабочий по обслуживанию и ремонту здания

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Выполнение работ, связанных с обеспечением бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Устранение неполадок, возникших по техническим, стихийным, аварийным и иным причинам (устранение аварий, расчистка территорий после снежных заносов и др.)	1 раз в месяц	20%

Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка территории, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%
Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	1 раз в месяц	20 %
Выполнение механизированной работы вручную	Выполнение механизированной работы вручную	1 раз в месяц	20%

#### Дежурный по зданию

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие замечаний в актах контролирурующих органов	Отсутствие замечаний, нарушений	По результатам проверки	20%
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка территории, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	30%
Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по ПБ, ТБ, ЧС	1 раз в месяц	20 %
Недопущение аварийных ситуаций во время дежурства.	Факт отсутствия аварийной ситуации (своевременное реагирование на возникшую аварийную ситуацию)	1 раз в месяц	30 %

#### Тьютор

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	Отсутствие жалоб	1 раз в месяц	20%
Своевременное и качественное оформление документации	Своевременное и качественное оформление документации	1 раз в месяц	10%
Введение страницы сайта ДООУ	Ежемесячное обновление информации на сайте	1 раз в месяц	10%
Отсутствие замечаний контролирурующих органов	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	10%
Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма	1 раз в месяц	10%
Эффективная работа с педагогами	Положительная динамика в	1 раз в месяц	20%

ДОУ	развитии детей с ОВЗ		
Дополнительные работы, связанные с сезонными и климатическими изменениями	Расчистка и оформление прогулочных участков, озеленение, покраска малых форм	1 раз в месяц	20%

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в размере не более одного должностного оклада, конкретный размер устанавливается приказом руководителя

4.8. Экономия фонда заработной платы может направляться на выплату премии и на оказание материальной помощи.

4.9. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

4.9.1. за выполнение особо важных и срочных работ (за качественную организацию и проведение летнего оздоровительного периода по результатам инспектирования контроля деятельности; за участие в ремонтных работах и качественную подготовку Учреждения к новому учебному году; за дополнительный объем работ, связанный с сезонными и климатическими условиями; за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; пошив костюмов к выступлениям)

4.9.2. по итогам работы за определенный период времени (квартал, год);

4.9.3. за разработку и внедрение авторской учебно-методической литературы, участие в научно-практических конференциях, форумах, семинарах; наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, за разработку и реализацию грантовой деятельности;

4.9.4. за руководство практикой студентов на базе ДОУ.

4.10. В пределах средств, выделенных на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

4.11. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину должностного оклада работника.

4.12. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

4.12.1. в связи со смертью супруга, близких родственников;

4.12.2. к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет) - до 5000 рублей;

4.12.3. в связи с наступлением знаменательного события (с законным вступлением в брак; с рождением детей; за многолетний добросовестный труд) - до 5000 рублей;

4.12.4. для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

4.13. Материальная помощь выплачивается работнику по личному его заявлению на основании приказа заведующего, в приказе указывается ее размер.

4.14. Работнику, занимающемуся общественной работой в профсоюзном комитете выплачивается премия в размере 5 % от оклада от занимаемой должности один раз в квартал.

4.15. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.1 - 4.2 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исключая дни, в течение которых работник фактически отсутствовал на работе (ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по уходу за ребенком, временная нетрудоспособность, отстранение от работы, отсутствие на работе без уважительных причин), ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.5 настоящего

Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической нагрузки, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

Выплаты стимулирующего характера включаются в расчет среднего заработка, в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.16. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.17. Основанием для снижения размера премии или лишения премии работникам сроком на месяц полностью или частично является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Снижение размера выплаты производится по решению комиссии по распределению премиальных выплат на основании следующих показателей:

4.17.1.	Наложение дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций: - замечание - выговор	50% 100%
4.17.2.	Невыполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения	50%
4.17.3.	Наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение своей деятельностью или бездействием материального ущерба Учреждению	100%
4.17.4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных норм и правил	50%
4.17.5.	Наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	100%
4.17.6.	Совершение прогула без уважительной причины	100%

4.18. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего и премиального характера выплачиваются на основании протокола заседания комиссии МАДОУ по распределению стимулирующих выплат.

#### **5. Условия оплаты труда заместителей заведующего учреждением.**

5.1. Заработная плата заместителя заведующего учреждением состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заместителя заведующего учреждением устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Заместителю заведующего Учреждением устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

5.3.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 5.

5.3.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников), устанавливается в следующих размерах:

Количество воспитанников, чел.	Размер коэффициента
от 100 до 150	0,10
151 и выше	0,20

5.4. С учетом условий труда заместителям заведующего Учреждением к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Премирование заместителей заведующего Учреждением осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей заместителей заведующего, характеризующих исполнение его должностных обязанностей в размере до 60 процентов оклада.

5.6. Заместителям заведующего Учреждением устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.4. настоящего Положения.

5.7. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.8. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается заместителю заведующего Учреждением при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

5.9. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные заместителям заведующего Учреждением исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

## **6. Формирование фонда и другие вопросы оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда в Учреждениях формируется исходя из объемов субсидий, предоставленных Учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждений.

6.2. Фонд оплаты труда Учреждений утверждается Департаментом образования в составе плана финансово-хозяйственной деятельности.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения согласно приложению № 7.

6.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются также на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений.

При формировании фонда оплаты труда объем бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера по подпункту 4.1.4 должен составлять в расчете на год:

- для руководителей Учреждений, заместителей руководителя Учреждений – до 60 процентов суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

- для педагогических работников Учреждений - не менее 20 процентов суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в двенадцатикратном размере;

- для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих, учебно-вспомогательного, медицинского персонала – не менее 15 процентов суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в двенадцатикратном размере;

- для рабочих Учреждений – не менее 55 процентов суммы окладов в двенадцатикратном размере.

6.5. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений, осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

**Должностные оклады  
общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>Делопроизводитель</b> начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	8040,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	<b>Начальник хозяйственного отдела</b> высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	9758,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>Юрисконсульт</b> высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	10524,00

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 17 «Огонек»  
города Южно-Сахалинска

**Должностные оклады  
(ставки заработной платы) работников образования**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	<p><b>Младший воспитатель</b> Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работ</p>	8995,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	<p><b>Инструктор по физической культуре</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы</p>	10907,00
	<p><b>Музыкальный руководитель</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы</p>	10907,00

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
3 квалификационный уровень	<p><b>Воспитатель</b>  высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы</p>	12285,00
	<p><b>Педагог–психолог</b>  высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы</p>	12285,00
4 квалификационный уровень	<p><b>Учитель-логопед</b>  высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы</p>	12821,00
квалификационный уровень	<p><b>Тьютор</b>  высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж педагогической работы не менее 2 лет</p>	12821,00

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 17 «Огонек»  
города Южно-Сахалинска

**Должностные оклады  
медицинского персонала**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
5 квалификационный уровень	<b>Старшая медицинская сестра</b> среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии» без предъявления требований к стажу работы	10907,00

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 17 «Огонек»  
города Южно-Сахалинска

**Должностные оклады**  
**Заместителя заведующего дошкольными образовательными учреждениями**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
<b>Заместитель заведующего образовательным учреждением</b> высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	26121,00

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 17 «Огонек»  
города Южно-Сахалинска

**Размеры  
повышающего коэффициента специфики работы**

№ пп	Категории работников, наименование должностей работников	Размер коэффициента специфики работы			
		Центры развития ребенка	Детские сады компенсирующего вида	Специальные (компенсирующие, оздоровительные) группы/пункты ДОУ	Детские сады общеразвивающего вида
1.	Заведующие, их заместители	0,15	0,20	0,15	х
2.	Работники, непосредственно осуществляющие квалифицированную коррекцию отклонений в физическом/психическом развитии воспитанников	0,15	0,20	0,20	х
3.	Работники, непосредственно реализующие образовательную программу в соответствии с требованиями, превышающими государственный образовательный стандарт (обязательный минимум) по всем направлениям деятельности (кроме работников по должности учитель-логопед)	0,15	0,20	0,20	х
4.	Работники, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих, учебно-вспомогательного, медицинского персонала и рабочие	х	0,15	х	х
5.	Работники, непосредственно осуществляющие квалифицированную коррекцию отклонений у детей с нарушениями речи (учитель-логопед)	0,20	0,20	0,20	0,20