

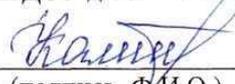
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида № 40 «Сороконожка»



От работодателя:  
Заведующая МБДОУ д/с № 40 «Сороконожка»

\_\_\_\_\_/Степура Л.В./  
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 40 «Сороконожка»

  
\_\_\_\_\_/Калинина В.В./  
(подпись, Ф.И.О.)

Принято решением Общего собрания трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №40 «Сороконожка» Протокол №1 от 16 марта 2016г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детского сада комбинированного вида № 40 «Сороконожка»

на 2016-2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Руководитель (наименование органа) \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)  
М.П.



1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду комбинированного вида № 40 «Сороконожка».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям образования.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада комбинированного вида № 40 «Сороконожка», (далее по тексту – Учреждение). А также с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, и создание более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации. (далее по тексту – профком);

- работодатель, в лице заведующей образовательной организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения 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, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, и в случае переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

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.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте Учреждения в сети Интернет.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 17.04.2016 г. и действует до 17.04.2021 г. включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового рас-

порядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности, или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждения свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование (учет мнения).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений - режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3 Для мужчин, работающих в Учреждении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.6. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества групп в летний период), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать норму, установленную законодательством.

3.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается по соглашению сторон и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и иными федеральными законами.

Для работников организации устанавливается суммированный учет рабочего времени, может быть предусмотрен режим работы с разной ежедневной продолжительностью. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов для женщин, 40 - для мужчин.

3.9. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников и учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от образовательной деятельности время или одновременно с воспитанниками. (Приложение № 2)

3.13. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещения для обогрева и отдыха работников.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня (Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), (Приложение № 3), дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.16. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.18. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Приложение № 4).

3.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.24. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

4.3.5. 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, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

#### **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении. (Приложение № 1).

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в Учреждении, с учетом достигнутых в работе результатов.

5.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.8. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в Учреждение после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие<sup>1</sup>.

5.9. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждение после окончания соответствующего образовательного учреждения, устанавливается в следующих размерах от базового оклада: в течение первого года работы – 0,5; в течение второго года работы – 0,3; в течение третьего года работы – 0,2.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;
- работа в Учреждении по специальности.

5.10. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент работникам:

- награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными и региональными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;

- за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3.

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.13. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если

<sup>1</sup> Постановление администрации Иркутской области от 27 февраля 2008 года № 35-па «О единовременном денежном пособии молодым специалистам из числа педагогических работников»

иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

5.15. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.16. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.3. В целях обеспечения гарантий, установленных пунктами 6.2.1. – 6.2.2. настоящего раздела своевременно оформить и направить в адрес учредителя соответствующую заявку в срок до утверждения бюджета муниципального образования на очередной финансовый год.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана. (Приложение 7)

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей Учреждения в установленном законодательством порядке.

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства. (Приложение № 5)

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьям 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Прило-

жение № 6).

7.1.12. Обеспечить за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Установить выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве в размере 10 000 рублей.

7.1.17. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в Учреждения в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.18. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.19. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.20. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;
- отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.21. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.22. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета Учреждения, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в Учреждении.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» Иркутской области и Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», проводимом один раз в два года.

7.3.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Учреждения во время трудового процесса.

7.3.7. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Учреждения, содержащие требования охраны труда.

7.3.8. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

## VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

8.3.8. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении;
- принятии правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листа;
- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в Учреждении;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

- установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.9. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и должность.

8.10. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за участие в работе коллегиальных органов Учреждения, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников в размере дополнительного повышающего коэффициента 0,1 от минимального оклада.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

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

9.3. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.7. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

9.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложения:

№1. Положение об оплате труда

№2. Перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно

№3. Перечень педагогических работников, которым предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня

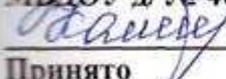
№4. Перечень работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)

№5. Перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда

оложение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса

№6 Перечень работ, требующих бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

№7 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников являются неотъемлемой частью коллективного договора.

<p><b>Согласовано:</b>  <b>Председатель</b>  <b>первичной профсоюзной организации</b>  <b>МБДОУ д/ № 40 «Сороконожка»</b>    <b>В.В.Калинина</b></p> <p><b>Принято</b>  <b>на Общем собрании трудового</b>  <b>коллектива</b>  <b>Протокол № 1 от «10» апреля 2015 г.</b></p>	 <p><b>Утверждаю:</b>  <b>Заведующая</b>  <b>«Сороконожка»</b>  <b>Сороконожка</b>  <b>Л.В.Степура</b>  <b>Приказ № 25 от «10» апреля 2015г.</b></p>
--	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада комбинированного вида № 40 «Сороконожка»**

### Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада комбинированного вида № 40 «Сороконожка» (далее – Положение), разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы и установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада комбинированного вида № 40 «Сороконожка» (далее - Учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Усть-Илимска (далее – Управление образования), создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

2. Положение разработано в соответствии со ст.ст. 129, 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014г. № 11, постановлением Администрации города Усть-Илимска от 19.07.2010г. № 432 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Усть-Илимск, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда», приказом Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 20.02.2015 г. № 109 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Усть-Илимска, реализующих программы дошкольного образования».

Установление и изменение системы оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки» утвержденного постановлением Администрации города Усть-Илимска от 30.04.2013г. № 291.

3. Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- базовые (минимальные) оклады (должностные оклады) (далее – базовые оклады) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную

квалификационную группу (далее – ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- порядок установления должностных окладов;
- наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- иные выплаты.

4. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим положением по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения.

5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом достигнутого уровня оплаты труда, соблюдений государственных гарантий по оплате труда.

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

## **Раздел II. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, формируется на календарный год исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств по средствам бюджета города и средств, поступающих в Учреждение от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников.

Фонд оплаты труда может корректироваться в течение календарного года в случае изменения: численности воспитанников, направленности открытых в Учреждении групп, утвержденного норматива бюджетного финансирования, объема субсидии на исполнение муниципального задания, действующих нормативных правовых актов по вопросам финансового обеспечения расходов на оплату труда работников Учреждения.

8. Фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаемых на основании норм действующего законодательства.

9. Фонд оплаты труда Учреждения (за вычетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) состоит из тарифной и стимулирующей частей:

1) тарифная часть фонда оплаты труда (**ФОТ<sub>тар</sub>**) обеспечивает выплату гарантированной заработной платы всем категориям персонала учреждения и составляет от 70 до 85 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

Тарифная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по окладам (ставка), а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются в соответствии с действующими трудовым законодательством, Положением об оплате труда Учреждения;

2) стимулирующая часть фонда оплаты труда (**ФОТ<sub>ст</sub>**) предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет от 15 до 30 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

10. Тарифная часть фонда оплаты труда (**ФОТ<sub>тар</sub>**) учреждения формируется из:

$$\text{ФОТ}_{\text{тар}} = \text{ФОТ}_{\text{аунтар}} + \text{ФОТ}_{\text{восп тар}} + \text{ФОТ}_{\text{ппп тар}} + \text{ФОТ}_{\text{увп тар}} + \text{ФОТ}_{\text{оп тар}},$$

где: **ФОТ<sub>аунтар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>восп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда воспитателей;

**ФОТ<sub>ппп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда прочего педагогического персонала;

**ФОТ<sub>увп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>оп тар</sub>** - тарифный фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В штатное расписание включаются все должности (профессии) работников Учреждения, допускается конкретизация наименования должностей (профессий) работников с учетом специализации их деятельности.

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения.

11. Стимулирующий фонд оплаты труда направляется на поощрение работников по результатам работы, прежде всего по показателям эффективности деятельности Учреждения, качества оказания муниципальных услуг.

12. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формируется фонд стимулирования руководителей Учреждений.

Размер фонда рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ(ст)рук.} = \text{ФОТтар} * d,$$

где  $d$  - размер доли отчисления в фонд стимулирования руководителей Учреждений, установленный Управлением образования.

Доля отчислений Учреждений устанавливается в размере до 2% и может быть изменена по решению Управления образования.

13. Порядок распределения фонда стимулирования руководителей Учреждений и установления стимулирующих выплат устанавливается Управлением образования.

Порядок стимулирования руководителей определяется в зависимости от результатов, эффективности работы Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

### **Раздел III. Порядок и условия оплаты труда персонала**

14. Оплата труда по должностям работников Учреждения, устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора и состоит из:

- 1) базового оклада;
- 2) повышающих коэффициентов к базовому окладу;
- 3) выплат компенсационного характера;
- 4) выплат стимулирующего характера.

#### **1. Порядок формирования должностного оклада работников**

15. Базовые оклады работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения должностей работников, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

16. Оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов, утвержденных настоящим Положением (приложение № 1).

Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включена в оклад педагогических работников Учреждения.

17. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются работникам Учреждения с учетом их квалификации, сложности, количества и условий выполняемой работы.

18. К базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные и региональные награды в сфере образования, спорта,

культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания, а также молодым специалистам из числа педагогических работников.

19. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу образует должностной оклад работника, размер которого определяется путем сложения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведений базового оклада на установленный работнику повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный работнику персональный повышающий коэффициент и установленный работнику дополнительный повышающий коэффициент.

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + О * ДПК, \text{ где}$$

ДО – размер должностного оклада работника;

О – размер базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

КП – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

КПП – персональный повышающий коэффициент;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент.

На должностной оклад производится начисление ежемесячных выплат компенсационного стимулирующего характера.

20. Размеры окладов работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (**КП**). Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента по должностям работников приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

22. Персональный повышающий коэффициент (**КПП**) к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (кроме высшего и дополнительного) и общепрофессиональных должностей служащих – до 3,0;

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей общепрофессиональных профессий рабочих – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

23. Дополнительный повышающий коэффициент (**ДПК**) устанавливается в случаях:

1) работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными и региональными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;

работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3.

Дополнительный повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии оснований установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

2) молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении после окончания соответствующего образовательного учреждения, устанавливается в следующих размерах от базового оклада: в течение первого года работы – 0,5; в течение второго года работы – 0,3; в течение третьего года работы – 0,2.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;
- работа в Учреждении по специальности.

## **2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

24. В Учреждениях, при наличии соответствующих условий, осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», локальными нормативными актами Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, безопасности работников в процессе их трудовой деятельности в соответствии с государственными нормами охраны труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

26. Надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается в следующих случаях и размерах (при наличии специальных коррекционных групп):

- воспитателям, инструкторам по физической культуре, музыкальным руководителям, педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 20 процентов должностного оклада.

Конкретный размер повышения окладов, определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

Решение о введении конкретных выплат принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета и доходов от приносящей доход деятельности.

27. Выплаты компенсационного характера за работу в местности с особыми климатическими условиями - районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производятся в соответствии с решением Городской Думы города Усть-Илимска от 22.12.2010 г. № 22/130 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

28. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

1) дополнительную оплату (далее - доплата за совмещение) за:  
- дополнительную работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;  
- дополнительную работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей);  
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2) доплату за работу в ночное время;

3) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) оплату сверхурочной работы.

29. Размеры доплат за совмещение и срок, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляются приказами руководителя Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

30. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) работника Учреждения по основной работе за час работы.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

31. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

32. Сверхурочная работа оплачивается работникам Учреждения, привлекаемым к сверхурочным работам, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

33. Выходное пособие выплачивается по основаниям и в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

34. В случае, если сумма фактически начисленной заработной платы работника Учреждения (полностью отработавшего норму рабочего времени) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате - размера минимальной заработной платы, установленного указанным соглашением, работнику Учреждения работодателем производится соответствующая компенсационная доплата в размере образовавшейся разницы.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

35. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Положением.

36. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный или учебный год, на определенный период или единовременно.

37. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

38. Учреждением самостоятельно принимается решение о периодичности распределения средств стимулирующего фонда оплаты труда (месяц, квартал, полугодие).

39. Учреждения в целях поощрения работников устанавливают следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

40. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам учреждения за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

41. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Данный перечень стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности руководителей Учреждения разрабатывается и утверждается Управлением образования (приложение 4 настоящего Положения).

Примерный перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников Учреждений разрабатывается и утверждается Управлением образования. Учреждением разрабатывается и утверждается Перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников в соответствии с утвержденным Примерным перечнем и является приложением 5 к настоящему Положению.

Перечни показателей эффективности деятельности по прочим категориям работников Учреждения разрабатываются и утверждаются Учреждением и являются приложением 6 к настоящему Положению.

42. Премиальные выплаты работникам Учреждения могут выплачиваться:

- 1) по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) единовременные (разовые) поощрительные премии.

43. Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда единовременно по окончании соответствующего отчетного периода (месяц, квартал, год) пропорционально отработанным дням в указанном периоде (месяц, квартал, год) в размере не более месячной оплаты труда работника Учреждения.

Премия по итогам работы за отчетный период не выплачивается в период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках.

44. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно за счет экономии фонда оплаты труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере не более месячной оплаты труда работника.

45. Единовременная (разовая) поощрительная премия выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в связи с государственными, профессиональными праздниками, юбилейными, знаменательными, профессиональными датами и по иным основаниям в размере не более месячной оплаты труда работника.

46. Премияльные выплаты по итогам работы допускаются наряду с применением видов поощрения, предусмотренных статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения, с учетом рекомендаций комиссии по выплатам стимулирующего характера, создаваемой в Учреждении с участием профсоюзного комитета Учреждения.

Решение комиссии о распределении стимулирующих выплат оформляется протоколом, в котором указывается распределение стимулирующих выплат (баллов) по работникам Учреждения с обоснованием согласно утвержденным в Учреждении критериям и показателям качества, результативности и эффективности труда работников.

48. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

49. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

50. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка должностной инструкции;
- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, применение методов психического и физического насилия, нарушение устава Учреждения и норм профессионального поведения и этики.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием конкретной причины.

51. Порядок отмены (уменьшения) стимулирующей выплаты устанавливается Учреждением самостоятельно и регламентируется положением о системе оплаты труда.

#### 4. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

49. Зарботная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

50. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы. Конкретный размер увеличения должностного оклада определяется Управлением образования в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Должностной оклад (ДО) руководителя Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О * КП + О * ДПК,$$

где **О** - средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения;

**КП** - повышающий коэффициент;

**ДПК** - дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

51. Расчет размера средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных Учреждения Иркутской области, утвержденным Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013 г. N 3-МПР).

К работникам основного персонала Учреждения относятся работники Учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей (профессий) работников основного персонала Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

52. При создании нового Учреждения (в том числе путем изменения типа учреждения), а также в случаях, когда ввиду утраты документов невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется, с учетом пункта 51 настоящего Положения.

53. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается трудовым договором, заключаемым с Учредителем.

54. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется по решению Управления образования с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, индивидуальными показателями работы руководителя, характеризующими исполнение его должностных обязанностей.

Начисление стимулирующих выплат руководителям Учреждений производится на основании приказа Управления образования за счет средств фонда стимулирования руководителей Учреждений, формируемого в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения.

55. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах заместителей руководителей Учреждения.

56. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, Учреждения, осуществляются в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения.

57. Заместителям руководителя при установлении должностного оклада может применяться дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается в размере:

- работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;
- работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3.

Дополнительный повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных и региональных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

## 5. Прочие вопросы

58. Из средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

59. Материальная помощь оказывается работнику по письменному заявлению в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийных бедствий, кражи, грабежа иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, смерти членов семьи работника (родителей, супруга (и), детей).

К заявлению на выплату материальной помощи должны прилагаться документы, подтверждающие факт причинения материального ущерба, факт смерти членов семьи работника (с подтверждением родства).

60. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

61. Выплата материальной помощи производится работнику не более одного раза в календарном году в сумме не более минимального размера оплаты труда в Российской Федерации с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях.

62. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

63. Выплата материальной помощи производится в пределах средств, утвержденных на фонд оплаты труда Учреждения на соответствующий календарный период.

