

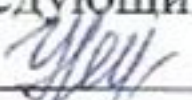
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
Председатель ППО


«14» августа 2017 г.

Сальник Т.Г.

МАДОУ № 19 «Ракета»

Заведующий

 Урунова С.Ю.

«14» августа 2017 г.



Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
на 2017 - 2020 гг.

муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение №19 «Ракета»

(наименование организации, учреждения)

Утверждён на собрании работников,
протокол № 2 от «14» августа 2017 г.



1. Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются:

Работодатель муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №19 «Ракета» в лице заведующего Уруновой Светланы Юрьевны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки в лице председателя первичной профсоюзной организации Сальник Татьяны Геннадьевны (далее – первичная профсоюзная организация).

2. В связи с плановым изменением стороны совместно договорились считать Положение об оплате труда работников муниципального автономного

дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №19 «Ракета» *действующим*

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.09.2017 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

ОГЛАСОВАНО
профсоюзным комитетом первичной профсоюзной
организации:

Председатель ППО

 /Сальник Т.Г.

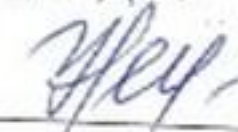
Протокол № 2 от «14 августа» 2017г.

Приложение №

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ДОУ



Приказ № 39-02 от «14 августа» 2017г.



11 2016

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №19 «Ракета»

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников образовательного учреждения МАДОУ №19 «Ракета» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г);
 - ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г.;
 - Законом Свердловской области от 15.07.2014 г. №78-ФЗ «Об образовании в Свердловской области и в целях повышения оплаты труда работников муниципальных организаций в сфере образования;
 - ФЗ от 19.12.2016г. № 466-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
 - ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ (ред. От 01.05.2016г.) «О специальной оценке условий труда»;
 - Постановлением Главы Сысертского Городского округа от 24.08.2017г. № 408 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций СГО, в отношении которых Функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации СГО» на основании:
 - трехстороннего Соглашения между Администрацией Сысертского городского округа, Управлением образования Администрации Сысертского городского округа и Сысертской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ о защите и представительстве прав работников на 2015-2018 годы и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.
- Отчета о проведении специальной оценки условий труда в МАДОУ «Детский сад № 19 «Ракета».
- Коллективного договора ДОУ.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения (далее – ОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОУ.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ОУ устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за

определенный период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда

1.7. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.8. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Минобрнауки РФ приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

1.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

1.11. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников ОУ включает в себя:

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

- размеры окладов (ставок) педагогических работников и младших воспитателей повышаются на 25 % работникам ОУ, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности (в соответствии с квалификационными характеристиками), за работу в ОУ, расположенных в сельской местности).

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Оплата труда педагогических работников

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	10000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	11500
4 квалификационный уровень	учитель-логопед; старший воспитатель	12000

3.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности, и (или) специальности,

педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника»;

3.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением

4. Оплата труда служащих

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих ОУ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	4000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	7708
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5800
1 квалификационный уровень	повар	7000

4.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10-30 % ниже должностных окладов руководителя ДОУ

5.2. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

5.3. Оклад (должностной оклад) административно-руководящим работникам ОУ устанавливается в следующем размере:

Должность	Оклад %	Сумма (руб.)
Заместитель заведующего по УВР	70	8095
Главный бухгалтер	40	8950

5.4. При выполнении заместителем руководителя по УВР и главным бухгалтером педагогических должностей, повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической

деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5.5. Для заместителя заведующего по УВР и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

5.6. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с настоящим Положением.

5.7. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителю заведующего по УВР, главному бухгалтеру принимается руководителем ОУ в соответствии с настоящим Положением.

6. Оплата труда работников,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

6.2. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательного учреждения:

Уровень	Должности	Сумма оклада (руб.)
1 уровень профессиональной квалификационной группы	Сторож, уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша,	4000,00
2 уровень профессиональной квалификационной группы	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5000,00
2 уровень профессиональной квалификационной группы	Заведующий хозяйством	4000,00
3 уровень профессиональной квалификационной группы	Повар	7000,00

6.3. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год и в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- доплата за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

7.3.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

В листах специальной оценки условий труда конкретные размеры доплат не устанавливаются, только дается ответ, положена компенсация или нет (да-нет). Для удобства определения размера компенсации предлагаем таблицу распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Перечень обязательных компенсационных выплат за работу в неблагоприятных условиях труда (на основании Протокола специальной оценки условий труда МАДОУ № 19 от 17.03.2017г. № 1-Н):

- младший воспитатель – 4%;
- повар – 4%;

-кухонный рабочий – 4%;

-дворник – 4%;

- сторож - минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель ОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

7.3.2. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

7.3.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.3.4. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Расширение зоны обслуживания, совмещение профессий, увеличение объема работ -100%

7.3.5. Доплата за увеличение объема работы.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

Показатель доплаты	% от оклада
расширение зоны обслуживания	10 %
управление творческой группой	10 %
организация работы в рамках общественно-государственного управления: - председателю первичной профсоюзной организации; - уполномоченному по охране труда) от МРОТ	18,4 % от МРОТ (1630 руб. 70 коп.) 10 % от МРОТ 886,20
ведение сайта ДОУ (администратор)	3000 руб
работа на сайтах: гос. закупки, КАИС ИРО, (в соответствии с приказом заведующего)	1000 руб.

7.3.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.3.7. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время (Примечание: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен более 35 процентов, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год).

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

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

7.3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательного учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

7.3.9. Работникам ОУ (кроме заместителя заведующего по УВР, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или группы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся в них превышает $\frac{1}{2}$ общей численности обучающихся - 15 %;

- педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении,

детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании включения медицинской организации - 20 процентов;

- учителю-логопеду - 15 %;
- педагогу-психологу при работе с детьми с особыми образовательными потребностями - 15%

7.4. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

7.6. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается руководителем ДООУ в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и оформляется приказом

Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия
- окончания срока выполнения дополнительной работы

8. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

8.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

8.4. Выплаты стимулирующего характера предусматривают:

- постоянные гарантированные стимулирующие выплаты
- ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) в целях премирования – размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола стимулирующей комиссии ДООУ в пределах ФОТ и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) **Качество** - успешное и добросовестное исполнение профессиональных должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) **Интенсивность** - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) **Объем** - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8.5. Постоянные гарантированные стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

Для педагогических работников предусматривается применение постоянных гарантированных стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы при наличии следующих факторов в соответствующих размерах:

8.5.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, прошедшим процедуру аттестации:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 25%;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 20%;
- работникам, прошедшим процедуру на соответствие занимаемой должности – 10%.

- выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.) – на 0,2 сроком на два года;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

8.5.2. Надбавка за педагогический стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15
- при выслуге лет от 10 лет - 0,25

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам (выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования), имеющим доплату в соответствии с п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г. – на 20 процентов сроком на два года;

8.5.3. Надбавка за наличие высшего или среднего -специального педагогического образования в соответствии с занимаемой должностью:
 - среднее - специальное – 1000 руб.
 - высшее – - 2000 руб.

Данная гарантированная стимулирующая надбавка начисляется работнику независимо от его нагрузки, но согласно штатной единице.

8.5.4. Надбавка за результат и качество выполненных работ по итогам предыдущего учебного года устанавливается по следующим критериям

1. Участие в муниципальном, областном, Российском конкурсе «Воспитатель года»	0,1
2. Стабильные результаты или положительная динамика снижения заболеваемости и посещаемости воспитанников в течение учебного года в рамках выполнения муниципального задания	0,05
3. Стабильные результаты или положительная динамика образовательных результатов (по результатам мониторинга оценки качества предыдущего учебного года);	0,1
4. Результативная реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями	0,1
5. Результативная работа с семьями, находящимися в группе риска	0,05
6. Реализация мероприятий в рамках программы инженерной школы	0,05
7. Наставничество	0,1

8.5.5. Надбавка за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1. Осуществление самоконтроля педагогической деятельности	0,05
2. Проявление творческой инициативы в педагогической деятельности	0,1
3. Объем, напряженность работ в составлении отчетной документации при работе с ПК.	0,1
4. Использование в образовательном процессе современных педагогических и информационных технологий	0,1
5. Наличие уровня профессионализма, компетентности педагога; сложности, важности выполняемой им работы.	0,1

8.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

8.7. Постоянные гарантированные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя в отношении конкретных работников на основании настоящего Положения.

8.8. Ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) в целях премирования.

8.8.1. Размер ежемесячных стимулирующих выплат (премиального) характера определяется ежемесячно с учетом Показателей эффективности (критериев) выплат, определяемых Положением о стимулировании и трудовым договором с педагогическим работником.

8.8.2. Показатели эффективности (критерии) выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в системе баллов от общей суммы, направленной на стимулирование педагогических работников в пределах фонда оплаты труда организации на соответствующий финансовый год.

8.8.3. Стимулирующие выплаты премиального характера по итогам работы за период выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала / месяца.

8.8.4. Распределение выплат стимулирующего (премиального) характера происходит на основании:

- заполненных индивидуальных карт оценки качества труда;
- заседания стимулирующей комиссии, утвержденной приказом Заведующего ДОУ;

8.8.5. Согласованные стимулирующей комиссией выплаты стимулирующего (премиального) характера утверждаются приказом заведующего ДОУ

8.8.6. Показатели (критерии) стимулирования утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.8.7. Показатели эффективности педагогических работников (индивидуальная карта оценки качества труда)

9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

9.1. Выплаты стимулирующего характера предусматривают:

- постоянные гарантированные стимулирующие выплаты;
- ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) в целях премирования – размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола стимулирующей комиссии ДООУ в пределах ФОТ и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

9.2. Дополнительные гарантированные стимулирующие выплаты предусматривают:

9.2.1. Надбавка за объем и напряженность труда

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	42%	Объем и напряженность труда
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	20 %	Объем и напряженность труда
Кухонный рабочий	38 %	Объем и напряженность труда
Кастелянша	43 %	Объем и напряженность труда
Уборщик служебных помещений	43 %	Объем и напряженность труда
Кладовщик	43 %	Объем и напряженность труда
Сторож	36 %	Объем и напряженность труда
Дворник	39 %	Объем и напряженность труда
Завхоз	77%	Объем и напряженность труда Материальная ответственность

9.2.2. Надбавка за степень самостоятельности и ответственности при выполнении работ при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

- самостоятельность при организации выполнения работы	0,2
- ответственное выполнение порученной работы	0,2
- проявление инициативы по улучшению рабочего процесса	0,35
- оперативность выполнения работы	0,1
- напряженность рабочего процесса	0,2

Надбавка устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

9.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) в целях премирования

- 9.4. Размер ежемесячных стимулирующих выплат (премиального) характера определяется ежемесячно с учетом Показателей эффективности (критериев) выплат, определяемых Положением о стимулировании и трудовым договором с работником.
- 9.5. Показатели эффективности (критерии) выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в системе баллов от общей суммы, направленной на стимулирование работников в пределах фонда оплаты труда организации на соответствующий финансовый год.
- 9.6. Стимулирующие выплаты премиального характера по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала / месяца.
- 9.7. Распределение выплат стимулирующего (премиального) характера происходит на основании:
- заполненных индивидуальных карт оценки качества труда;
 - заседания стимулирующей комиссии, утвержденной приказом Заведующего ДОУ;
- 9.8. Согласованные стимулирующей комиссией выплаты стимулирующего (премиального) характера утверждаются приказом заведующего ДОУ
- 9.9. Показатели (критерии) стимулирования утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 9.10. Показатели эффективности педагогических работников (индивидуальная карта оценки качества труда)

**10. Порядок, условия и размеры выплат
стимулирующего характера служащим
(младший воспитатель, повар, делопроизводитель)**

10.1. Выплаты стимулирующего характера предусматривают:

- постоянные гарантированные стимулирующие выплаты;
- ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) в целях премирования – размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола стимулирующей комиссии ДОУ в пределах ФОТ и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

10.2. Постоянные гарантированные стимулирующие выплаты предусматривают:

10.2.1. Надбавку за объем и напряженность работы при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

- самостоятельность при организации выполнения работы	0,2
- ответственное выполнение порученной работы	0,2
- проявление инициативы при выполнении рабочего процесса	0,5
- качественное выполнение порученной работы	0,6
- выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	0,2
- объем, сложность и напряженность выполняемой работы	0,2

10.2.2. Надбавку за степень самостоятельности и ответственности при выполнении работы при наличии следующих факторов:

- самостоятельность при организации выполнения работы	0,2
- ответственное выполнение порученной работы	0,2
- проявление инициативы по улучшению рабочего процесса	0,05
- оперативность выполнения работы	0,1
- напряженность рабочего процесса	0,2

10.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие в целях премирования определяется ежемесячно с учетом Показателей эффективности (критериев) выплат, определяемых Положением о стимулировании и трудовым договором с работником.

10.4. Показатели эффективности (критерии) выплат стимулирующего (премиального) характера устанавливаются учреждением самостоятельно в системе баллов от общей суммы, направленной на стимулирование

работников в пределах фонда оплаты труда организации на соответствующий финансовый год.

10.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала / месяца.

10.6. Распределение стимулирующих выплат (премиального) характера происходит на основании:

- заполненных индивидуальных карт оценки качества труда;
- решения стимулирующей комиссии, утвержденной приказом Заведующего

Связанные стимулирующей комиссией ежемесячные выплаты стимулирующего (премиального) характера утверждаются приказом Заведующего ДООУ.

10.7. Показатели (критерии) стимулирования утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.8. Факторы, определяющие размер стимулирующих (премиальных) выплат.

11. Оплата труда главного бухгалтера

11.1. Выплаты стимулирующего характера предусматривают:

- постоянные гарантированные стимулирующие выплаты;
- ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) в целях премирования – размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола стимулирующей комиссии ДООУ в пределах ФОТ и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

11.2. Постоянные гарантированные стимулирующие выплаты предусматривают:

Следующие факторы, определяющие размер стимулирующих выплат главному бухгалтеру:

- надбавка за стаж	40%
- ненормированный рабочий день	25%
- объем, сложность и напряженность выполняемой работы	17%
- надбавка за работу в сельской местности	25%

11.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие в целях премирования определяется ежемесячно с учетом Показателей эффективности (критериев) выплат, определяемых Положением о стимулировании и трудовым договором с работником.

11.4. Показатели эффективности (критерии) выплат стимулирующего (премиального) характера устанавливаются учреждением самостоятельно в системе баллов от общей суммы, направленной на стимулирование

работников в пределах фонда оплаты труда организации на соответствующий финансовый год.

11.5. Дополнительные выплаты (стимулирующего характера) по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала / месяца.

11.6. Распределение стимулирующих выплат (премиального) характера происходит на основании:

- заполненных индивидуальных карт оценки качества труда;
- заседания премиальной комиссии, утвержденной приказом Заведующего ДОУ;

Согласованные стимулирующей комиссией ежемесячные выплаты стимулирующего (премиального) характера утверждаются приказом заведующего ДОУ.

11.7. Показатели (критерии) стимулирования утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.8. Факторы, определяющие размер стимулирующих (премиальных) выплат.

государственно, научно

заказано

21 см.



И. В. Мухоморова

Российская Федерация
Свердловская область, Сысертский район
**Муниципальное автономное
дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №19 «Ракета»**
624013 Сысертский район,
п. Двуреченск, ул. Клубная, 5а,
т./факс: 8(34374) 27507

Директору государственного казенного
учреждения службы занятости
населения Свердловской области
«Сысертский центр занятости»

Л.Б. Шкляр

ЗАЯВЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги по уведомительной регистрации
дополнительного соглашения № 1 о внесении изменений в коллективный договор

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной
регистрации Дополнительного соглашения № 1 к Коллективному договору на 2017
– 2020 г.г. муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №19 «Ракета»

Наименование и правовой статус заявителя:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский
сад №19 «Ракета», ОКВЭД – 80.1

Почтовый адрес заявителя:

624 013 Свердловская область, Сысертский район, п. Двуреченск, ул. Клубная, 5а

Адрес электронной почты заявителя raketa-19@mail.ru

Контактные номера телефонов заявителя: 8 (34374) 27507

Численность работников: 29 чел.

Количество представленных экземпляров дополнительного соглашения о внесении
изменений в коллективный договор – 3

27.08.2017 г.

Представитель заявителя

Заведующий
(должность)



(подпись)

Урунова С.Ю.
(фамилия, имя, отчество)

*Вход 41-7
28.09.2017*



ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СЫСЕРТСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»

Орджоникидзе ул., д. 56, г. Сысерть,
Свердловская область, 624022
Тел. (34374) 7-38-19, Факс. (343) 228-35-15
E-mail: sysert.cz@egov66.ru

29.09.2017 №

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ

Дополнительного соглашения № 1 о внесении изменений
в коллективный договор муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Ракета» на 2017-2020 г.г.

Сообщаем, что дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Ракета» на 2017-2020 г.г. (624013, Свердловская область, Сысертский район, п. Двуреченск, ул. Клубная, д. 5 А; тел. 8 (34374) 2 75 07) зарегистрировано 29.09.2017 года, регистрационный номер – 20-ДИ.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор ГКУ «Сысертский ЦЗ»


(подпись)

Л.Б.Шкляр
(инициалы, фамилия)



ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СЫСЕРТСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»

Орджоникидзе ул., д. 56, г. Сысерть,
Свердловская область, 624022
Тел. (34374) 7-38-19, Факс. (343) 228-35-15
E-mail: sysert.cz@egov66.ru

29.09.2017 № 6/н

Заключение

о соответствии условий изменений к коллективному договору трудовому
законодательству и иным нормативным правовым актам,
содержащим нормы трудового права

В результате экспертизы содержания дополнительного соглашения № 1 к
коллективному договору муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Ракета» на 2017-2020 г.г.
(624013, Свердловская область, Сысертский район, п. Двуреченск, ул. Клубная, д. 5
А; тел. 8 (34374) 2 75 07)

**Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым
законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими
нормы трудового права, не выявлены.**

Ведущий инспектор
ГКУ «Сысертский ЦЗ»

(подпись)

Н.Н. Раева
(инициалы, фамилия)