



Заведующий МБДОУ № 5  
И.А. Бубликова

«    » \_\_\_\_\_ 2022г.

МП



Председатель ППО МБДОУ № 5  
Е.А. Чантурия

«    » \_\_\_\_\_ 2022 г.

МП

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 5»,  
6162035992  
(полное наименование организации, ИНН)

с 25.09.2022 по 24.09.2025

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении, по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Предыдущий коллективный договор  
действовал по 25.09.2022 г.

г. Ростов-на-Дону

**Министерство труда и социального развития  
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о проведении уведомительной регистрации  
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 5»

(полное наименование организации)

реестровый № 21094

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 27.01.2023, регистрационный № 18669/23-2040.

(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Детский сад № 5»*.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- ✓ Трудовой Кодекс РФ (далее - ТК РФ);
- ✓ Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- ✓ Федеральный закон от 01.06.2011 № 106 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» № 106-ФЗ
- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- ✓ Постановление главы Администрации (Губернатора) Ростовской области от 25.09.2006 № 394 «Об условиях оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- ✓ решение Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений»;
- ✓ Постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону»;

**Целью коллективного договора является:** определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения

**1.3. Сторонами коллективного договора являются:**

- заведующий МБДОУ № 5 Бубликова Ирина Александровна - представитель работодателя;
- председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ МБДОУ № 5 Чантурия Екатерина Александровна - представитель работников (далее - профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30. 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя

работодателя (*ч.6 ст.377 ТК РФ*)

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (*либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*)

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении

расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор,
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7 ст. 71 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния

здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8 ст. 77 ТК РФ);

2.12. Уведомление профкома в соответствии со ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, в период с 1 по 31 число каждого месяца по графику МКУ ОО ст. 136 ТК РФ. Числа выдачи заработной платы до 8 и до 23 каждого месяца. Начисление заработной платы производится на личные магнитные карточки банка.

3.2. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования (далее – учреждений), подведомственных МКУ «Управление образования г. Ростова-на-Дону», в ведомственной принадлежности которого находится учреждение и Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону».

3.3. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему договору.

3.5. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное

образование.

3.6. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

3.7. Размеры должностных окладов общетраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общетраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему договору.

3.8. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к группе по оплате труда руководителей

3.9. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного и муниципального бюджетов, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.10. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

### ***3.11. Выплаты компенсационного характера***

3.11.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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).

3.11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются без учета повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом надбавки за качество работы.

3.11.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле, занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.11.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.11.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.11.5.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Доплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле, занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

3.11.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

3.11.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11.6.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11.6.3. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации) производится работникам в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

3.11.6.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации) производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной

нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.11.6.5. Повышенная оплата сверхурочной работы (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации) составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера.

3.11.6.6. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, определяется локальным актом, утвержденным руководителем МБДОУ, согласованным с представительным органом работников учреждения.

3.11.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам заработной платы по дошкольным учреждениям 25 процентов

### ***3.12 Выплаты стимулирующего характера***

3.12.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативность работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.12.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Применение выплат стимулирующего характера не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.12.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.12.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за

результативность работы:

**педагогическим работникам:**

3.12.4.1. устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

3.12.4.2. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников согласно *Положению об установлении надбавки за результативность работы работникам МБДОУ № 5.*

**3.12.4.3. Рекомендуемые критерии оценки результативности педагогических работников:**

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);
- результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности воспитанников на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения и в воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);
- прочие критерии, устанавливаемые с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

**Младшим воспитателям:**

3.12.4.4. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников согласно *Положению об установлении надбавки за результативность работы работникам МБДОУ № 5.*

3.12.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за **качество выполняемых работ:**

- надбавка за качество выполняемых работ;

Надбавка за качество работы в размере до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений (за исключением руководителей) с учетом уровня профессиональной

подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников учреждения принимается руководителем самостоятельно в соответствии с локальным актом учреждения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за качество работы устанавливается в соответствии с утвержденными показателями МБДОУ №5 Положения об установлении надбавки за качество выполняемых работ МБДОУ № 5 (приложения № 9), но не более размера, установленного руководителю учреждения.

Решение об установлении надбавки и ее размерах принимается:

- работникам – заведующим МБДОУ № 5;
- заведующему МБДОУ № 5 - Управлением образования города Ростова-на-Дону;

Размер выплат надбавки за качество работы определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на процент надбавки.

Применение надбавки за качество работ к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Надбавка за качество работы к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на период, связанный с достижением определенных результатов деятельности:

- с 01 сентября по 31 августа текущего года на срок не более одного учебного года.

3.12.5.1. Средства на выплату надбавки за качество работы не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности МБДОУ №5 на очередной финансовый год и на плановый период.

3.12.5.2. Надбавка за качество выполненных работ устанавливается руководителю МБДОУ №5 исходя из результатов оценки деятельности учреждения (рейтинг учреждений, количество воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

3.12.5.3. Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.12.6. Повышающий коэффициент *за квалификацию* (размер выплаты) устанавливается:

Работникам при наличии квалификационной категории:

- первой квалификационной категории – 0,10;
- высшей квалификационной категории – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается при работе по специальности, по которой в результате аттестации работникам присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.12.7. *Надбавка за наличие почетного звания* устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	30 20 15

3.12.7.1. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

3.12.8. *Надбавка за наличие ученой степени* устанавливается по основной работе

и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

3.12.8.1. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	30 20

3.12.8.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный», или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

3.12.9. В целях привлечения и укрепления кадрового состава **молодым специалистам** из числа педагогических работников МБДОУ №5 (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

3.12.9.1. Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

3.12.9.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении

у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

3.12.10. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается к должностному окладу пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.12.11 Надбавка *за выслугу лет* устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размеры надбавки за выслугу лет:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, при стаже работы (службы):  от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	  10 15 20
2.	Иные специалисты и служащие (завхоз, бухгалтер) при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

13.12.11.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБДОУ № 5, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.12.12. Стимулирующие выплаты за результативность работы, за выслугу лет, квалификационную категорию предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.12.13. Работникам учреждений осуществляются *премиальные выплаты* по

итогах работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном (денежном) размере.

3.12.13.1. Премирование работников осуществляется по решению тарификационной комиссии и приказа руководителя учреждения на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

3.12.13.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

3.12.13.3. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3.12.13.4. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

### **3.13. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**

Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений:

Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку педагогической работы.

### **3.14. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

3.14.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной

продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.14.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям; учителям-логопедам;
- за 36 часов педагогической работы в неделю:
- старшим воспитателям, педагогам-психологам, инструктору физического воспитания; воспитателям, методисту.

Часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.14.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2 – 6.5, составляет 40 часов в неделю.

3.14.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения работодателя.

3.14.5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

3.14.6. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

### **3.15. Другие вопросы оплаты труда**

3.15.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.15.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также их премирование по результатам работы.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

3.15.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом работодателя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

3.15.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

3.15.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, пединститутов (университетов) должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование; педучилищ и музыкальных училищ – как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

3.15.6. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (за исключением совместителей).

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах: до 50 чел., предельная кратность - 3,0, до 100 человек – 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работника учреждения сумма премии уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

3.16. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I или высшей категории.

3.17. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе учреждений образования, центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам согласно разделу 1 настоящего положения.

3.18. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом не производится.

3.19. Оплата труда МОП производится в соответствии со штатным расписанием, но не менее минимальной заработной платы, определенной в Российской Федерации ст. 133.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. С учетом специфики работы учреждения для работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя и суммарный учет рабочего времени.

4.2. Администрация обязуется обеспечивать достоверный учет фактически отработанного времени.

4.3. Всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск ст. 122. Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ – 42 календарных дня.

4.5. Для всех остальных продолжительность отпуска составляет – 28 календарных дней; сокращенный рабочий день – 6 часов. (Письма Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999-МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8).

4.6. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.7. По желанию работников предоставляются отпуска без сохранения оплаты труда женщинам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работающим пенсионерам по старости и инвалидности, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с разрешения руководителя учреждения, которые оформляются приказом, продолжительностью до 2-х недель; педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж более 10 лет по желанию предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на 1 год.

Администрация предоставляет работникам оплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях личного бракосочетания, юбилейных дат (50,55,60), похорон близких сроком на 3 дня (муж, жена, дети, братья и сестры родные, родители).

## **V. Охрана труда и здоровья**

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

5.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома. не реже одного раза в пять лет специализированными организациями, внесенными в реестр Минтруда РФ.

5.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переданными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим ст. 225.

5.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

5.6. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

5.7. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

## **VI. Гарантии и компенсации, льготы и гарантии, медицинское страхование.**

6.1. Контролирует регулярность проведения профосмотров.

6.2. Совместно с профсоюзом обеспечивает работников за счет средств социального страхования путевками на лечение и отдых в пределах имеющихся средств.

6.3. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их просьбе предоставляется неполный рабочий день или рабочую неделю;

6.4. Семьям, имеющим детей, оформляет документы для выплаты пособий, предусмотренных действующим законодательством.

6.5. Своевременно предоставляет в бухгалтерию листы нетрудоспособности для начисления пособия, причитающегося работнику (ст. 183).

6.6. Ходатайствует перед МКУОО об обеспечении сотрудников садовыми участками, жильем, местами в дошкольных учреждениях их детей.

6.7. Осуществляет контроль за своевременным оформлением отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет (ст. 173, 177, 178, 183, 185, 186, 187).

## **VII. Гарантии для обеспечения деятельности профсоюзного комитета**

7.1. Членские профсоюзные взносы членов профсоюза по их личным заявлениям удерживаются централизованно через бухгалтерию и перечисляются на текущий счет Совета председателей профкома в учреждении банка с последующей выдачей 37 % от них на нужды членов профсоюза.

7.2. Администрация учреждения обязана предоставить соответствующему профсоюзному органу бесплатно необходимое помещение со всем оборудованием, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников (ст. 377).

7.3. Администрация предоставляет бесплатно профсоюзному комитету средства связи.

7.4. Работникам, избранным в состав профсоюзного комитета, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 375).

## **VIII. Решение трудовых споров (ст. 381 ТК РФ)**

8.1. Создание комиссии по решению трудовых споров: представители администрации (3 человека), представители членов профкома (3 человека).

8.2. Порядок работы комиссии по трудовым спорам – 1 раз в квартал (по мере необходимости) ст. 384 ТК РФ.

8.3. Решение комиссии считать обязательным для всех сторон конфликта ст. 388 ТК РФ.

8.4. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 81 п. 2 ТК РФ, преимущественное право остаться на работе предоставить лицам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-18 лет, если ребенок учится;
- многодетным матерям.

## **IX. Контроль за ходом выполнения коллективного договора**

9.1. Администрация и профком докладывают коллективу на собрании о выполнении договорных обязательств за полугодие и год.

9.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране, в невыполнении обязательств по коллективному договору и соглашения по охране труда и воспрепятствовании деятельности профсоюзов, несут дисциплинарную, административную или уголовную ответственность в порядке, установленном Законодательством РФ.

### **Приложения к коллективному договору на 2022-2025 гг.**

Приложение № 1. Положение о тарификационной комиссии МБДОУ №5.

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБДОУ №5.

Приложение № 3. Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБДОУ №5.

Приложение № 4. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №5.

Приложение №5. Положение о премировании работников МБДОУ №5.

Приложение № 6. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ №5.

Приложение № 7. Положение об установлении надбавки за результативность работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ №5.

Приложение № 8. Положение об установлении надбавки за качество выполняемых работ.

Приложение № 9. Правила внутреннего трудового распорядка.