

Давидовская Светлана
Ивановна

Давидовская Светлана Ивановна
я подтверждаю этот документ
своей удостоверяющей подписью



Муниципальное учреждение управление образования муниципального образования
Кавказский район

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский
район

352380, РФ, Краснодарский край, Кавказский район, город Кропоткин, улица Комсомольская 238,
e-mail: - kropmbdou5@mail.ru, телефон, факс 896138(70742)

Изменения к коллективному договору

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 5 города Кропоткин
муниципального
образования Кавказский район
на 2021 – 2024 годы.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 5



С.И. Давидовская
(подпись) Ф.И.О.

19 января 2022 года

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



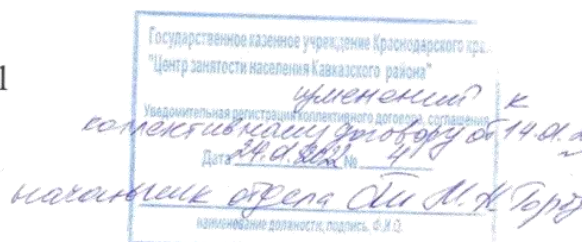
А. О. Решетникова
(подпись) Ф.И.О.

19 января 2022 года

М.П.

Принято на общем
собрании работников

Протокол от 19 января 2022 г. № 1



Внести следующие изменения в текст действующего коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район на 2021 – 2024 годы:

- на основании постановления № 1752 от 30.11.2021 года Администрации муниципального образования Кавказский район «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» принять новую редакцию Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 (далее МБДОУ д/с № 5) города Кропоткин муниципального образования Кавказский район разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572—IIЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда, обеспечивающую повышение уровня оплаты труда работников сферы образования и их материальную заинтересованность в повышении эффективности труда.

2. Оплата труда

2.1. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район (далее Управление образования).

2.2. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально—трудовых отношений;
- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

2.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.5. Заработная плата работников учреждений образования муниципального образования Кавказский район определенными размерами не ограничивается.

2.6. Оплата труда работников учреждений образования муниципального образования Кавказский район производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период.

2.7. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

3. Порядок и условия установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ д/с № 5:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 5823 рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 6598 рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 8472 рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 8925 рублей

3.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в Приложении 2 к настоящему Положению.

3.3. Установление окладов работникам муниципальных образовательных учреждений, должности которых не включены в приложение 2 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденными нормативным правовым актом администрации муниципального образования Кавказский район.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 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».

3.5. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 5 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

3.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению МБДОУ д/с №5.

3.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

3.8. При применении повышающих коэффициентов и процентов к рекомендуемым размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения

3.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в Приложении 4 к настоящему Положению.

3.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в Приложении 5 к настоящему Положению

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом их повышения, установленного пунктом 3.2. настоящего Положения.

4.2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях указаны в Приложении 6 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.5. Оплата труда работников, МБДОУ д/с № 5 занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.6. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) 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.

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.12. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере 35 %.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.13. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом их повышения, установленного пунктом 3.2 настоящего Положения. Размер и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а так же поощрение за качественно выполненную работу. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера указан в Приложении 7 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качества и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами и Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и

по другим причинам, связанными с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, а так же на оказание материальной помощи.

5.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов МБДОУ д/с № 5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за учёную степень, почётное звание.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке

5.7. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

до 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

5.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.10. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень почетное

звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15% – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5.11. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок МБДОУ д/с № 5 к окладу:

-стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

-стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в МБДОУ д/с № 5 пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а МБДОУ д/с № 5 также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

остальных работников, занятых в структурных подразделениях – МБДОУ д/с № 5 на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.12. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы устанавливать:

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

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

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

-за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

-за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки может быть до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.13. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры надбавки (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы)

6. Материальная помощь

6.1. В целях оказания материальной поддержки работникам муниципальных образовательных учреждений, за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь.

6.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 5 может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения.

7.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения. Порядок исчисления— размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения указан в Приложении 8 к настоящему Положению. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.3. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по Решению Управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Кавказский район.

7.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению Управления образования в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образования.

7.5. К должностному окладу руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера

7.6. Управление образования может устанавливать руководителям этих учреждений иные выплаты стимулирующего характера.

Приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования Кавказский район устанавливается Порядок проведения процедуры оценки работы руководителей учреждений, Порядок создания Комиссии для данной цели и регламент её работы, утверждаются критерии (показатели) деятельности, позволяющие оценить эффективность работы руководителя и образовательного учреждения в целом.

Стимулирование руководителей осуществляется по приказу начальника Управления образования на основании заключения Комиссии.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных Приложением 8 к настоящему Положению.

8 Штатное расписание муниципального учреждения образования

8.3. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

8.6. В штатном расписании муниципального образовательного учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

9.Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район

9.1. Настоящий порядок устанавливает правила размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район и предоставления указанными лицами данной информации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2.Информация, указанная в пункте 9.1. настоящего Порядка размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте образовательного учреждения, либо официальном сайте администрации муниципального образования Кавказский район.

9.3.Информация, предусмотренная пунктом 9.1. настоящего Порядка, размещается в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

9.4.В составе информации, подлежащей размещению в сети «Интернет», указывается полное наименование образовательного учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

9.5.В составе информации, предусмотренной пунктом 9.1. настоящего Порядка, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

10. Порядок и условия премирования работников учреждения

10.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ д/с № 5 могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

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

-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

10.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплаты за высокие показания результативности;

-выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

-выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;

-другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

Заведующий МБДОУ д/с №5 С.И. Давидовска



Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 5



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - МБДОУ), разработано в целях повышения материальной заинтересованности деятельности работников ДОУ, в повышении качества образования, развитии творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБДОУ и регламентирует порядок материального стимулирования работников МБДОУ.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования результатов работы за истекший период с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

1.5. Руководитель вправе корректировать условия установления стимулирующих выплат, в том числе дополнять их, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.6. Положение о стимулировании труда работников МБДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МБДОУ, с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Заведующий МБДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоды установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата МБДОУ.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование сотрудников МБДОУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год.

2.3. Стимулирующие выплаты делятся по следующим категориям:

- выплаты, производимые работникам без оценочных листов;
- выплаты на основании критериев качества, разработанных для педагогических работников МБДОУ;

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются по бальной системе с учетом разработанных критериев.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы работников МБДОУ изложен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничены, производятся в пределах фонда оплаты труда.

3. Условия и порядок определения стимулирующих выплат.

Выплаты без оценочных листов:

3.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка к окладу за почётное звание, учёную степень, наличие нагрудного значка устанавливается:

- 7,5 % за учёную степень кандидата наук, почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» наличие нагрудного значка «Отличник»;
- 15 % - за учёную степень доктора наук.

3.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 - 15%.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.3 Ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с целью стимулирования их к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- высшая категория – 15%
- первая категория - 10%.

3.4. Для стимулирования труда работников в МБДОУ предусмотрены следующие персональные повышающие коэффициенты к окладу:

- старшая медицинская сестра- 0,1;
- младший воспитатель – 0,1;
- завхоз – 0,1;
- повар – 0,1.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются приказом руководителя на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплата стимулирующего характера «за сложность и напряженность» устанавливается работнику по приказу руководителя, индивидуально, с учетом особенностей работы по должности.

Условия выплаты: производится работникам, полностью отработавшим за период норму рабочего времени и при выполнении ими трудовых обязанностей, в целях доведения уровня их заработной платы до минимального размера оплаты труда.

3.4.1.3000,00 рублей - доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, ежемесячно (за фактически отработанное время);

3.4.2.3000,00 рублей – стимулирование отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, ежемесячно (за фактически отработанное время).

3.5.Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы можно устанавливать работникам учреждения:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки пределами не ограничен, устанавливается по приказу руководителя сроком от 1 месяца до 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Так же данные доплаты могут быть утверждены в штатном расписании учреждения на основании приказа руководителя в пределах фонда оплаты труда. Все стимулирующие выплаты, утвержденные в штатном расписании, являются

обязательными и выплачиваются работнику, занимающему соответствующую должность, пропорционально отработанному рабочему времени.

3.6. Доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, производятся при наличии финансирования и выплачиваются педагогическим и административным работникам, перечисленным в пункте 2.2.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 № 1911-КЗ (с изменениями и дополнениями) и предусматривает следующие условия:

- доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце;

- работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата производится пропорционально отработанному времени;

- лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному рабочему времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получал указанную доплату или получает ее не в полном размере;

- размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета доплат, определенных в пункте 2.2.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 № 1911-КЗ (с изменениями и дополнениями);

- доплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы;

- предельный размер доплат, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не может превышать 3000,00 рублей.

3.7. Стимулирование отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, производятся при наличии финансирования и выплачиваются отдельным категориям работников перечисленных в пункте 2.2.2 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 № 1911-КЗ (с изменениями и дополнениями) и предусматривает следующие условия:

- стимулирующая выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

-работникам, выполняющим объем работы менее чем за ставку заработной платы, стимулирование производится пропорционально отработанному времени,

-работникам, выполняющим объем работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени и не более 3000 рублей,

-размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета стимулирования;

-выплата стимулирования является составной частью заработной платы работника и производится в сроки выплаты заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются приказом руководителя на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ за сложность, интенсивность и высокие результаты работы является оценочный лист.

3.8.1.Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов педагогических работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дата заполнения оценочного листа.

3.8.2.Оценочный лист заполняется педагогическим работником самостоятельно в электронном виде или на бумажных носителях в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе ранее утвержденных критериев и содержит самооценку его труда. Оценочный лист педагогические работники передают в рабочую комиссию, созданную в МБДОУ с 15 по 17 число текущего месяца.

3.8.3.Состав рабочей комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ. В состав рабочей комиссии входят:

- старший воспитатель;
- председатель профсоюзного комитета;
- старшая медицинская сестра;
- члены творческой группы.

3.8.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника, на основе его оценочного листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении с использованием

установленных баллов, и оформляет протокол. Заседания рабочей комиссии проводятся ежемесячно с 18 по 20 число. Решения рабочей комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты рабочей комиссии оформляются завершающимся итоговым баллом, и доводится для ознакомления под роспись работнику, после передаётся на согласование в Профсоюзный комитет МБДОУ.

3.8.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику определяется следующим образом: общая сумма ежемесячного размера фонда заработной платы, направленной на выплаты стимулирующего характера (в рублёвом выражении), делится на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником.

3.8.6. Протокол заседания рабочей комиссии ежемесячно в период с 18 по 20 число предоставляется руководителю МБДОУ с указанием баллов, заработанных работниками за истёкший период. Протоколы хранятся у администрации МБДОУ.

3.8.7. Стимулирующие выплаты работникам закрепляются приказом руководителя МБДОУ.

3.8.8. Основаниями для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты педагогическому работнику МБДОУ является:

- протокол рабочей комиссии;
- соблюдение оснований установления стимулирующей выплаты работнику.

3.8.9. За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, а так же при наличии жалоб и конфликтных ситуаций с сотрудниками и посетителями учреждения педагогический работник по решению рабочей комиссии полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.

3.8.10. Педагогическому работнику, увольняющемуся в текущем месяце из учреждения, выплата стимулирующего характера производится без оценочного листа из расчета 3000 рублей за фактически отработанное время.

3.8.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника управления образования администрации МО Кавказский район.

4. Заключительные положения

4.1. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием коллектива и утверждаются руководителем МБДОУ.

4.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Заведующий МБДОУ д/с № 5 /С.И. Давидовская/



Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 5



МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

1. По занимаемым должностям работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5823 рублей	
1.1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5823 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень:	0,09

	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель ² ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ³ ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8925 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ⁴	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.	0,05

¹ За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

² Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

³ За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

⁴ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

⁵ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Заведующий МБДОУ д/с №5



С.И.Давидовская

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 5



Порядок и условия почасовой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений

1. Почасовая оплата педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется при оплате:
за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом Приложения 3 к настоящему Положению.
2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
5. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.
6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Заведующий МБДОУ д/с № 5

С.И. Давидовская/



Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 5



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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационно технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги психологи, педагоги-организаторы, педагог дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры - преподаватели, старшие вожатые пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директор (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) учебной, учебно-

	воспитательной, Учебно - производственной, воспитательной, культурно воспитательной работе, по производственному бучению (работе), по иностранному языку, по учебно-лётной подготовке, общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники практики, учебно - консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов структурными подразделениями, деятельность которых связана образовательным (воспитательным процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ- организаторы, экскурсоводы; профессорско - преподавательский состав .
--	--

Заведующий МБДОУ д/с № 5



С.И. Давидовская/

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 5



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

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

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы; время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте настоящего Порядка;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего 2 приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности

(профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям); учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования; педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам; педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных; преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 80 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

9. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Заведующий МБДОУ д/с № 5



С.И. Давидовская/

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 5



Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.
2. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
 - за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда; за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; специалистам за работу в сельской местности; за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждений; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу.
3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
4. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.
5. Доплата за совмещение профессий (должностей) 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.
6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
7. Доплата за увеличение объема работы или 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. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждений устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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

9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

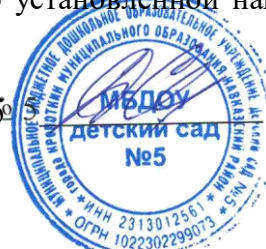
11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

Заведующий МБДОУ д/с № 5



С.И. Давидовская/

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 5



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
А. О. Решетникова
(подпись) Ф.И.О.
19 января 2022 года



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 5
С.И. Давидовская
(подпись) Ф.И.О.
19 января 2022 года
М.П.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:
повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию; персональный повышающий коэффициент к окладу.

2. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

-стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

-стимулирующая надбавка за качество выполнения работ; стимулирующая надбавка за выслугу лет.

7. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципального образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципальных образовательных учреждений - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

8. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям); за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

9. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200⁰/0. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

до 7,5 % - за ученую степень кандидата наук, почетное звание Заслуженный», Народный» , «Почетный», наличие нагрудного значка «Отличник».

11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

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

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работ 1).

12.

Заведующий МБДОУ д/с №5 С.И. Давидовская/



Приложение № 8



**Порядок исчисления размера средней заработной платы
для определения размера должностного оклада руководителя
муниципального образовательного учреждения (за исключением
руководителей общеобразовательных учреждений, указанных в
приложении 1 к Положению)**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения муниципального образования Кавказский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения муниципального образования Кавказский район (далее - учреждение).
2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.
3. Кратность устанавливается Управлением образования и определяется с учетом:
 - социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
 - объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);
 - масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.
4. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, за исключением должностного оклада руководителя структурного подразделения, его заместителей, главного бухгалтера.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. При расчете средней заработной платы работников не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

7. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением образования.

9. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года — предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

10. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число — календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

12. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;
- 2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

13. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 12 настоящего Приложения).

Заведующий МБДОУ д/с № 5



С.И. Давидовская/

Приложение № 9



Распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал.

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации; заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);

руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения; главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал.

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников не связанных с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс: Учитель.

2.2. Педагогические работники не связанные с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки):

Воспитатель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; мастер производственного обучения; методист (включая старшего); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-библиотекарь; педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; социальный педагог; старший вожатый; старший воспитатель; тренер-преподаватель (включая старшего); тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).

3. Учебно-вспомогательный персонал: аккомпаниатор; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья; библиотекарь; бухгалтер (ведущий бухгалтер); вожатый; дежурный по режиму (включая старшего); делопроизводитель;

диспетчер образовательного учреждения; документовед; заведующий библиотекой; заведующий складом; заведующий хозяйством; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; инструктор по лечебной физической культуре; кассир; лаборант (включая старшего); младший воспитатель; оператор электронно-вычислительных машин; помощник воспитателя; секретарь (секретарь руководителя); секретарь учебной части; секретарь-машинистка; системный администратор; специалист в сфере закупок (специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий); специалист по охране труда; сурдопереводчик; сурдотифлопереводчик; техник (всех наименований, за исключением непосредственно связанных с обслуживанием зданий и оборудования); техник-программист; художник-декоратор; художник-оформитель; экономист (ведущий экономист); юрисконсульт.

4. Обслуживающий персонал;

Дворник.

* В случаях, допускаемых законодательством Российской Федерации в части приема охранников основными работниками в образовательную организацию.

Заведующий МБДОУ д/с № 5



/С.И. Давидовская

Муниципальное учреждение управление образования муниципального образования
Кавказский район
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район

Протокол № 1
общего собрания коллектива
от 19 января 2022 года

Председатель: Давидовская С.И.
Секретарь: Решетникова А.О.
Всего численность работников 30 человек.
(в т.ч. членов профсоюза – 30 чел.)
Присутствовали 23 человек.
(в т.ч. членов профсоюза – 23 чел.)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О внесении изменений в коллективный договор.

1.СЛУШАЛИ:

По первому вопросу выступил с докладом Давидовскую С. И., заведующего МБДОУ д/с № 5 - Внесение изменения к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 г. Кропоткин муниципального образования Кавказского район на 2021-2024 годы, от «11» января 2021 г., зарегистрированного в Центре занятости 14.01.2021 № 3 в части изменения Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район

1.1.РЕШИЛИ:

1. Внести следующие изменения в текст действующего коллективного договора МБДОУ д/с № 5 заключенного на период с 2021 г. по 2024 г. по следующим пунктам:

2. Принять новую редакцию приложение к коллективному «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район» с 01.02.2022 г.

3. Внесенные изменения необходимо представить на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений ГКУ КК «ЦЗН Кавказского района».

Председатель:  Давидовская С.И.

Секретарь  Решетникова А.О.

Россия Краснодарский край муниципальное учреждение управление образования муниципального образования Кавказский район Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение ДЕТСКИЙ САД № 5 города КРОПОТКИН 352380, Краснодарский край, г. Кропоткин, ул. Комсомольская, 238 тел. 7-07-42 ИНН 2313012551 ОГРН 1022302299073 № от 19 января 2022 г	Руководителю Государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Кавказского района» В.П.Кравченко
--	--

Заявление о предоставлении государственной услуги

по уведомительной регистрации изменений коллективного договора

Прошу провести уведомительную регистрацию изменений в коллективном договоре муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район, срок действия коллективного договора с 10.01.2018 года по 10.01.2021 года.

Сведения о работодателе:

- форма собственности муниципальная,
ОКВЭД - 80.10.1
ИНН 2313012551
- юридический адрес: 352380. Россия, Краснодарский край, г. Кропоткин, ул. Комсомольская 238,
- почтовый адрес: 352380. Россия, Краснодарский край, г. Кропоткин, ул. Комсомольская 238;
- номер телефона - 886138 - 7-07-42 факса - 886138 - 7-07-42
- адрес электронной почты: kropmbdou5@mail.ru
- численность работников 30 чел., в т.ч. женщин 26 чел., несовершеннолетних 0 чел., работающих во вредных условиях труда 0 чел.;
- размер минимальной заработной платы составляет 13890 руб., число и наименование профессий (должностей) работников ее получающих:
 - старшая медсестра – 1 чел., повар - 2 чел.; младший воспитатель – 6 чел.; машинист по стирке и ремонту спецодежды – 1 чел.; завхоз – 1 чел., дворник- 1 чел., сторож – 3 чел.;
- комиссия по трудовым спорам есть.

Приложения:

1. Изменения к Коллективному договору на 38 листах в 3 экз.
2. Копия протокола о принятии изменений к Коллективному договору на 1 л. в 3 экз..

Заведующий МБДОУ д/с № 5 С. И. Давидовская

