

027/2

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

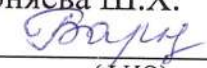
**Муниципального казенного дошкольного  
образовательного  
учреждения «Детский сад «Сказка»  
на 2018 – 2020 годы**

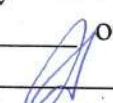
Принят на общем собрании трудового  
коллектива дошкольной  
образовательной организации  
«15» сентября 2018г.

**От работодателя:**  
Заведующий  
образовательной  
организации  
Бордаева С.В.

  
\_\_\_\_\_  
(ФИО)  
М.П. 

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
образовательной организации  
Барняева Ш.Х.

  
\_\_\_\_\_  
(ФИО)  
М.П.

Зарегистрировано в Министерстве социального развития,  
труда и занятости Республики Калмыкия  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.  
Заместитель Министра  Э.А.Нахатинова

  
Зарегистрировано(а) в Министерстве  
социального развития, труда и занятости  
Республики Калмыкия  
Регистрационный  
номер № 210  
от «08» 11 2018г.  
Министр 

## I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Сказка» Октябрьского района п. Большой Царын (далее – образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации – **Барняевой Шорвы Хайчиевны** (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – заведующего дошкольной образовательной организации **Бордаевой Саглар Владимировны**.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30.08.2013г. №1014 и иными актами, содержащими нормы трудового права, с целью:

- определения взаимных обязательств сторон по вопросам условий труда, защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации; установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, по регулированию социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2018 -2020 годы.

1.4. Действие Договора распространяется:

- на всех работников образовательной организации

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

1.9. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает предварительное согласие профкома:

- трудовой договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о выплатах работникам стимулирующего характера;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до года.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательной организации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, а также Отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Трудовой договор (раздел III ТК РФ) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.57 ТК РФ)

2.6. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.7. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (коллективным договором, трудовым договором) сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ:

- заработную плату работников в зависимости от образования, квалификации и стажа работы работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- структуру управления деятельностью образовательной организации;
- штатное расписание и должностные обязанности работников.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, изменение образовательных программ и т.д.) При этом работник продолжает работать без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.12. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательной организации.

2.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.16. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательной организации, Республиканским и территориальными отраслевыми тарифными соглашениями, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

3.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки РК, принятыми в пределах его полномочий, и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Организовывать проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей), один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Калмыкия.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности Учреждением формируется аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профкома Учреждения с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ.

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

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.1.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. 1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. В случаях, указанных в ч.3 ст.113 ТК РФ, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия.

5.1.3. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.4. Периоды введения карантина по санитарно-эпидемиологическим нормам и отмены занятий для воспитанников, являются для работников организации рабочим временем. В этот период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени.

5.1.5. В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.1.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.



Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда.

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

5.1.7. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.1.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников (родители, супруг(а), дети) – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней и членам профкома – до 3 дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета образовательной организации;
- Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Октябрьского районного муниципального образования Республики Калмыкия № 186\1 от 23.06.2016г.

6.2. Размер оплаты труда работников образовательной организации определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер заработной платы работника учреждения;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации, утвержденным приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами образовательной организации.

6.4. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей по видам экономической деятельности в установленном порядке в фиксированных размерах и по квалификационным уровням в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

При этом Положением об оплате труда устанавливаются повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (должностному окладу).

Изменение коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение коэффициента к ставке заработной платы (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя, из нового коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Образовательная организация в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры компенсационных, стимулирующих выплат и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах. Предусматриваются следующие виды компенсационных выплат:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей.

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

6.7. В целях стимулирования работников образовательной организации к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда

а) выплаты за качество выполняемых работ;

б) выплаты за выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты педагогическим работникам, установленные Постановлением Правительства РК №125 от 31.03.2014 г.

Конкретные размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат и премирования работников определяются Положением о стимулирующих

выплатах, утвержденным руководителем образовательной организации с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в форме перечисления денежных средств на личные банковские счета работников учреждения для расчетов с использованием платежных карт. Днями выплаты заработной платы является 15 и 28 число каждого месяца.

6.9. На педагогических и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же образовательной организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Работнику, выполняющему в учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

Соглашение о совмещении профессий (должностей) может заключаться на определенный срок или без указания срока.

6.11. Совмещением считается исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника, а также совмещение профессий (должностей) возлагается на другого работника приказом (распоряжением) руководителя. В приказе указывается должность, по которой работник будет выполнять работы, объем и сроки выполняемых работ, размер доплаты.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ) - на основании ст.236 ТК РФ.

6.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.12.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

## **VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.2. Оказывает поддержку работников учреждения, имеющих на попечении ВИЧ-инфицированных детей:

- морально-психологическая и материальная поддержка;
- содействие в организации санаторно-курортного отдыха работников, имеющих ВИЧ-инфицированных детей.

### **7.2. Работники:**

Все педагогические работники проходят аттестацию, которая осуществляется на основании «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, Письма Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010г. № 03-42/46, а также нормативно-правовых актов Республики Калмыкия, принятых в соответствии с указанными.

7.2.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

7.2.2. Аттестации не подлежат: педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.2.3. При аттестации на любую квалификационную категорию максимальное количество баллов по дополнительным формам оценки уровня компетенции педагога выставляются:

- обладателям грантов Президента РФ (в течение 5 лет со дня получения);

- педагогическим работникам, имеющим государственные награды РФ и почетные звания СССР;
- педагогическим работникам, награжденным орденами и медалями РФ и СССР (кроме юбилейных);
- кандидатам и докторам наук;
- педагогическим работникам, ставшим победителями (1 место) в финале республиканского конкурса «Педагог года».

7.2.4. От дополнительных форм оценки уровня компетенции педагога на первую квалификационную категорию освобождаются педагогические работники, ставшие победителями (1 место) конкурсов профессионального мастерства на муниципальном уровне.

7.2.5. Аттестация педагогических работников не зависит от прохождения повышения квалификации.

7.2.6. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.2.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.8. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев.

7.2.9. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, учитывается в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда в следующих случаях.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Работник обязан:**

8.1.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.1.2. Проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и охраны труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.1.3. Строго выполнять общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и здоровья детей, действующие для данной образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в ТК.

8.1.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, знакомиться с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте под роспись.

### **8.2. Работодатель обязан:**

8.2.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (согласно приложению № 3) и предусмотренное Соглашение по охране труда утвердить руководителем, согласовав с председателем профкома.

8.2.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства определенные Соглашением по охране труда (статья 226 ТК РФ) в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.2.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.2.4. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.2.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.7. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.2.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.9. Оказывать 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 образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.10. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, материалов.

8.2.11. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.12. В соответствии с Трудовым кодексом и Федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда

8.2.13. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценке условий труда в организации.

8.2.14. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.2.15. Обеспечивать обучение лиц, поступивших на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.2.16. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.



8.2.17. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №9. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец.обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

8.2.18. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

8.2.19. В образовательной организации создается на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человека.

8.2.20. Создать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

8.2.21 В соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденными Постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.2003 года №1/29, обеспечить руководителям и ответственным по охране труда в объеме должностных обязанностей (не реже одного раза в три года).

8.2.22. В целях повышения заинтересованности работников в улучшении результатов работы по охране труда, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, участвовать в проводимых республиканских и городских смотрах конкурсах на лучшую организацию охраны труда и лучшего специалиста по охране труда.

8.2.23. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.24. Создавать условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе ограничивать применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время; осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда.

8.2.25. Проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, выплаты стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательной организации.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.10. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении взятых в Договор обязательств на общем собрании (конференции) работников образовательной организации, созываемой по инициативе Профкома.

11.3. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также органами по труду.

11.4. Работники отказываются от проведения забастовок по условиям,

включенным в Договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

11.5. Стороны признают основным фактором стабильной эффективной работы образовательной организации социальное партнерство, т.е. коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принято на собрании  
трудового коллектива  
протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.  
Председатель собрания  
\_\_\_\_\_/Барняева Ш.Х./

Утверждено  
Приказ № \_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018  
Заведующий  
\_\_\_\_\_/Бордаева С.В./

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_**  
**с работником Муниципального казенного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад «Сказка»**

п. Большой Царын «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Сказка» в лице, заведующего **Бордаевой Саглар Владимировны**, действующего на основании Устава МКДОУ «Детский сад «Сказка», именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_

(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем Работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**1. Общие положения**

**1.1.** По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности \_\_\_\_\_, (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

**1.2.** Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_ (основной, по совместительству)

**1.3.** Настоящий трудовой договор заключается на:

- неопределенный срок,
- определенный срок (указать продолжительность) \_\_\_\_\_.

**1.4.** Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**1.5.** Дата начала работы «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**1.6.** Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

**2. Права и обязанности Работника**

**2.1.** Для выполнения возложенных на него функций работник **обязан:**

- Способствовать созданию благоприятной атмосферы и психологического климата в группе для физического, психического и интеллектуального развития каждого воспитанника.

**Осуществлять:**

- образовательную и оздоровительную работу с учетом возрастных особенностей детей;
- тщательный присмотр за вверенными ему детьми в строгом соответствии с требованиями Инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных площадках, санитарными правилами и Правилами противопожарной и антитеррористической безопасности;
- изучение особенностей развития каждого ребенка, состояние его здоровья, эмоциональное самочувствие, отражая все данные в мониторинге;
- реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника;

- организацию, с учетом возраста воспитанника, его работы по самообслуживанию, соблюдению требований безопасности жизнедеятельности;
- оперативное извещение руководителя учреждения о каждом несчастном случае, оказание первой доврачебной помощи;
- комплексные оздоровительные мероприятия (закаливание и др.), способствующие укреплению здоровья, психофизиологическому развитию детей и рекомендуемые медицинским персоналом и психолого-педагогической службой;
- комплекс мероприятий по адаптации детей в коллективе и приобретению воспитанниками удовлетворяющего их социального статуса среди сверстников;
- взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями;
- организацию работы по обеспечению развивающей среды в группе, участвовать в ее преобразовании в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития и требованиями реализуемой основной образовательной программы;
- инструктаж детей по охране труда и технике безопасности на занятиях, в свободной деятельности;
- текущее и перспективное тематическое планирование своей работы по воспитанию у детей патриотизма и гражданской позиции, организации самостоятельной художественно-речевой деятельности, обучению основам безопасности жизнедеятельности,
- подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием;
- подбор наглядного и дидактического материала;
- индивидуальную работу, с детьми;
- подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей;
- ведет работу с родителями по вопросам воспитания детей в семье, привлекает их к активному сотрудничеству с дошкольным учреждением.

#### **Обеспечивать:**

- совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанника;
- регулярное информирование родителей о состоянии здоровья детей;
- выполнение требований медицинского персонала;
- безопасность жизнедеятельности детей в помещениях ДООУ и на прогулочной площадке;
- строгое выполнение режима дня и двигательной нагрузки детей;
- своевременное информирование медслужбы об изменениях в состоянии здоровья детей;
- информирование родителей о плановых профилактических прививках;
- условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе;
- подготовку и качественное проведение занятий с детьми согласно утвержденной сетки;
- сохранность подотчетного имущества, бережное использование пособий и методической литературы.

#### **2.2. Работник имеет право на:**

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Калмыкия, настоящим трудовым договором.

### **III. Права и обязанности работодателя**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

- требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

- принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, законами Республики Калмыкия;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Калмыкия и настоящим трудовым договором.

### 3.2. Работодатель обязан:

- предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

## IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_, в месяц,

\_\_\_\_\_ (наличие квалификационной категории)

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
компенсационные выплаты		

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (от должн.оклада)
Выслуга лет			
Денежные выплаты			
Премияльные выплаты			
За качество выполняемых работ			

4.2. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке:

аванс - 15, подсчет - 28. Заработная плата перечисляется на банковскую карточку, при ее отсутствии выдается работнику наличными в кассе учреждения.

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочей недели нормальная ,  
\_\_\_\_\_ час

*(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время – указать количество часов)*

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

\_\_\_\_\_  
5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_.  
*(указать основание установления дополнительного отпуска)*

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## **VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника**

6.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Калмыкия.

6.2. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:

### **VII. Иные условия трудового договора**

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник ознакомлен под роспись.

7.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

7.3. В случае нарушения порядка использования и неправомерного разглашения информации о персональных данных работника виновная сторона обязана возместить другой стороне причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_.

### **VIII. Ответственность сторон трудового договора**

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Калмыкия, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации, законодательства Республики Калмыкия в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.



9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### **Х. Заключительные положения**

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Калмыкия

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Калмыкия

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ**

МКДОУ «Детский сад «Сказка»

(полное наименование)

Юридический адрес: 359450, РК.

Октябрьский район, п. Большой Царын,

ул. Матросова 5

ИНН:0814055418

*Заведующий Бордаева С.В.*

должность ФИО

#### **РАБОТНИК**

Адрес места жительства \_\_\_\_\_

Паспорт серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

кем выдан \_\_\_\_\_

дата выдачи « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ Г.

\_\_\_\_\_   
подпись

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_   
(дата и подпись Работника)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»

\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»

\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка»**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников образовательной организации и работодателя регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.3. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.189 ТК РФ).

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение и являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

### **II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

2.1. Заведующий образовательной организации имеет право на:

- управление дошкольным образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательной организации;
- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников и привлечение их к дисциплинарной и материальной ответственности;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения настоящих Правил;
- принятие локальных нормативных актов;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения.

2.2. Заведующий образовательной организации обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками инструкции

по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими правилами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- разрабатывать планы социального развития образовательной организации и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительной консультации с их представительными органами;
- принимать меры по участию работников в управлении образовательной организацией, укреплять и развивать социальное партнерство;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития образовательной организации;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений и организаций РФ.

- возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными правовыми актами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- назначение в установленном порядке пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью до достижения ими пенсионного возраста;
- Педагогические работники образовательной организации в соответствии с п.5 с.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

### 3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей,
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования,
- знакомиться с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте под роспись.

### 3.3. Медицинский работник осуществляет:

- оказание воспитанникам доврачебной первичной медико-санитарной помощи в экстренной и неотложной форме;
- профилактические мероприятия, направленных на охрану и укрепление здоровья воспитанников;
- участие в контроле за соблюдением санитарно-гигиенических требований к условиям и организации воспитания и обучения, питания, физического воспитания и трудового обучения несовершеннолетних;
- хранение лекарственных препаратов;
- оформление медицинской документации в установленном порядке;
- работу по санитарно-гигиеническому просвещению.

#### **IV. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ**

##### 4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в образовательной организации.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в образовательной организации, другой - у работника.

4.1.3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

б) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России – для граждан иностранных государств);

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, кроме заключения трудового договора впервые;

г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) медицинское заключение об отсутствии противопоказания по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.331 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ»);

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и факта уголовного преследования, выданной в порядке и по форме, установленной Административным регламентом МВД РФ (приказ МВД РФ от 07 ноября 2011 года №1121).

4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

4.1.5. Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается, вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

4.1.6. Прием на работу оформляется приказом заведующей образовательной организации на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись (ст. 68 ТК РФ).

4.1.7. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен (ст.68 ТК РФ).

4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательной организации обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка заведующего образовательной организации хранится в Управлении образования Администрации г. Элисты.

4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательной организации обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

4.1.11. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.12. Заведующий образовательной организацией вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.13. Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения.

а) Документы по личному составу, законченные делопроизводством до 1 января 2003 года, хранятся 75 лет.

б) Документы по личному составу, законченные делопроизводством после 1 января 2003 года, хранятся 50 лет.

4.1.14. О приеме работника в образовательную организацию делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами образовательной организации, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательной организации, упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации образовательной организации, поэтому отказ администрации в заключение трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др. указанным в ст. 64 ТК; наличия у женщины беременности и детей; отказа работника от заполнения листка учета кадров и т.п., а также специалисту в случае, когда образовательная организация подавала в учебное заведение заявку на такового.

В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ).

4.2.2. В соответствии с законом администрация образовательной организации обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данной образовательной организацией, на основании статей ТК РФ, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным.

Законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи, когда администрация образовательной организации обязана заключить трудовой договор с ранее работающим в образовательной организации работником.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах образовательной организации оформляется приказом заведующего, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных частями 2, 3 ст. 72-2 ТК РФ.

4.3.4. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст. 73 ТК РФ.

4.3.5. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в образовательной организации в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа групп, количества воспитанников, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующих как изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 74 ТК РФ).

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и (или) ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 84-1 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

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

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательной организации устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда ст.333, 334).

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается заведующим образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.4.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации.

№	Категории	Ставка	Норма выработки часов в день	Время начало и окончания работы	Время обеденного перерыва
1.	Заведующий	1	7	09.00 – 17.00	12.00 – 13.00
2.	Старший воспитатель	1	7,2	09.00 – 17.00	12.00 -13.00
3.	Заведующий хозяйством	1	7	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00
4.	Педагог дополнительного образования	1	3,6	09.00 – 12.30	-
5.	Инструктор физического воспитания	0,75	4,5	9.00 -14.00	-
6.	Учитель-логопед	1	4	9.00 – 13.00	-
7.	Музыкальный руководитель	1	4,8	9.00 – 14.00	
8.	Педагог-психолог	1	7,2	9.00 – 17.00	В течение раб. времени
9.	Воспитатели	7,5	7,2	08.00 – 17.00	
10.	Старшая медсестра	1	7	09.00 – 17.00	12.00 – 13.00
11.	Младшие воспитатели	1	7	09.00 – 17.00	13.00 – 14.00
12.	Повар	1	7	08.00 – 16.00	12.00 – 13.00
13.	Помощник повара	1	7	09.00 – 17.00	12.00 – 13.00
14.	Подсобный рабочий кухни	0,5	3,5	09.00 – 12.30	
15.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1	7	09.00 – 17.00	12.00 – 13.00
16.	Уборщик служебных помещений	1	7	09.00 – 17.00	12.00 – 13.00



17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	7	09.00 – 17.00	12.00 – 13.00
18.	Дворник	1	7	09.00 – 12.30	-
19.	Сторож	2	14	<u>Будние дни:</u> 17.00 – 7.00 <u>Выходные дни:</u> суббота, воскресенье и праздничные дни 8.00 – 8.00	В течение раб. времени

5.4.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) заведующего.

5.4.3 Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха ст.153 ТК РФ.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска по инициативе работодателя допускаются только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей: в других случаях, предусмотренных законодательством (ТК РФ).

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее чем за 2 недели) работника о времени начала его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (ст. 124 ТК РФ).

5.6. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график и сменность работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;
- курить в помещении учреждения.

5.7. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

## **VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- выдача премии согласованной с профсоюзной организацией в коллективном договоре.
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- занесение на Доску почета.

6.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

6.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

## **VII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

7.1. Работники образовательной организации обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- г) увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

В соответствии Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательной организации;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с (физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

7.5. Учреждение имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

При увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины учитывается наравне с дисциплинарными взысканиями.

7.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.7. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.8. Взыскание должно быть наложено администрацией образовательной организации в соответствии с его уставом.

7.8.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители выборных профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - органа соответствующего объединения профессиональных союзов.

7.8.2. Представители профсоюзов, их объединений, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

7.9. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.9.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.9.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.9.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он совершен.

7.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись (ст.193 ТК РФ).

7.11.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ).

7.12. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательной организации и (или) в суд.

7.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева  
«\_\_» «\_\_\_\_\_» 2018 г.

### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МКДОУ «Детский сад «Сказка» заключили настоящее Соглашение в том, что администрация образовательной организации в течение 2018 - 2020г. обязывается выполнять следующие мероприятия:

№/№	Содержание мероприятий	Ед. изме-рен.	Ко л-во	Стоим.раб от, (руб.)	Срок выполне-ния	Ответственный исполнитель мероприятий	Ожидаемый социальный эффект
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. Организационные мероприятия по охране труда</b>							
1.1.	Обучение и проверка знаний по охране труда	чел	3	4500	май 2018	Ответствен. по ОТ	Соблюдение условий безопасности
			51	Без дополнит. финансирования	в течение года		
1.2.	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений			Без допол. финансирования	2 раза в год	Завхоз	Соблюдение безопасной эксплуатации
<b>2. Технические мероприятия по охране труда</b>							
2.1.	Замена входной двери	шт	1	25000	2018-2019	Завхоз	Улучшение условий труда
2.2.	Замена деревянных рам на пластиковые окна	шт.	5	125000	2018-2020	Заведующий	Улучшение условий труда
2.3.	Установка сан.узлов, подведение водопровода и канализации в групповые комнаты			1600000	2018-2020	Заведующий Завхоз	Улучшение условий труда
<b>3. Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда</b>							
3.1.	Предварительные и периодические медосмотры работников	чел.	29	45000	1 раз в год	Заведующий	Улучшение условий труда
3.2.	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи	шт.	1	1000	по сроку годности	Заведующий	Улучшение условий труда
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>							

4.1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	шт.	12	8000	2019	Заведующий	Улучшение условий труда
4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающимися и обезвреживающими средствами	кг.	22	2500	в течение года	Завхоз	Улучшение условий труда
<b>5. Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности</b>							
5.1.	Перезарядка огнетушителей	шт.	6	3300	По мере необходимости	Завхоз	Соблюдение противопожарной безопасности
5.2.	Контроль по эксплуатации пожарной сигнализации			Без дополнит. финансирования	В течении года	Завхоз	Соблюдение противопожарной безопасности

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам**  
**длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательной организации.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии с п.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профкомом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в т.ч. время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

7 Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8 Длительный отпуск может предоставляться по согласованию между работником и администрацией в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы учреждения.

Работник обязан предупредить администрацию о своем желании ухода в отпуск письменно не позднее 1 месяца.

В случае, если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказаться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составляемому администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.д.), при предоставлении соответствующих документов администрация обязана предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка.

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

13. До истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. Повторно работник вправе использовать длительный отпуск по истечении десяти лет непрерывной преподавательской деятельности.

14. Работники, принимаемые на время отсутствия основного работника использующего отпуск сроком до 1 года, принимаются на работу по срочному трудовому договору на время отпуска основного работника.

## **Приложение №5**

к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательной организации длительного отпуска сроком до одного года

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:



Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
Ш.Х.Барняева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
С.В. Бордаева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Перечень  
должностей, работа в которых засчитывается в стаж  
непрерывной преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объёма преподавательской работы:

учитель  
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)  
педагог дополнительного образования  
руководитель физического воспитания  
тренер-преподаватель  
концертмейстер  
музыкальный руководитель  
воспитатель

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определённых условиях

директор  
заместитель директора, деятельность которого связана с образовательным процессом  
старший воспитатель  
воспитатель  
социальный педагог  
педагог-психолог  
педагог-организатор  
старший вожатый  
инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»

\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»

\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке выплаты материальной помощи**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях оказания единовременной материальной помощи работникам образовательной организации, находящимся в тяжелой жизненной ситуации.

1.2. Единовременная материальная помощь может быть оказана в виде денежных средств.

1.3. Единовременная материальная помощь предоставляется за счет средств экономии фонда оплаты труда работников образовательной организации.

**2. Категории работников имеющих право на получение единовременной материальной помощи.**

2.1. Единовременная материальная помощь может быть оказана следующим категориям работников:

- Работнику в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой значительный материальный урон (пожар, кража, наводнение и пр.);
- Работнику в связи с длительным лечением или тяжелой болезнью, выездом на лечение за пределы республики;
- Работнику в связи со смертью близкого родственника ( муж, жена, отец, мать, дети);
- Работнику, воспитывающему ребенка – инвалид;
- Работающему инвалиду;
- Другие случаи.

2.2. Оказание единовременной материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника с указанием обстоятельства, послужившим основанием для обращения за материальной помощью.

**3. Размер единовременной материальной помощи**

3.1. Размер единовременной материальной помощи определяется с учетом нуждаемости заявителя и может составлять:

при стаже работы в данном учреждении на момент выплаты до 3 лет – 1000 рублей;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 3000 рублей;

при стаже работы от 5 до 20 лет – 5000 рублей;

3.2. Решение об оказании материальной помощи принимается по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации.

3.3. Единовременная материальная помощь назначается приказом заведующего образовательной организации.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

### **Форма расчетного листа**

При выдаче заработной платы, выдавать всем сотрудникам расчетные листы (ст.136 ТК РФ) с указанием всех произведенных начислений и удержаний за каждый месяц, в которых указываются:

начисления:

- 1) оклад
- 2) все виды надбавок
- 3) выслуга лет
- 4) совместительство
- 5) замещение
- 6) пособие по беременности и родам
- 7) пособие по временной нетрудоспособности
- 8) ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет.
- 9) единовременное пособие при рождении ребенка
- 10) отпуск
- 11) компенсация за отпуск
- 12) все виды премий (юбилейные, ежеквартальные, ежемесячные)
- 13) материальная помощь
- 14) учебный отпуск.

удержания:

- 1) аванс
- 2) пенсионный фонд
- 3) подоходный налог (с указанием числа минимальной заработной платы, необлагаемой налогом)
- 4) профсоюзные взносы
- 5) алименты
- 6) промежуточный аванс (выдается между авансом и заработной платой)
- 7) Сбербанк
- 8) прочие виды удержаний (с расшифровкой).

На основании всех произведенных начислений и удержаний необходимо указать окончательный расчет с каждым сотрудником.

**Приложение 8**  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева  
«\_\_» «\_\_\_\_\_» 2018 г.

**Перечень  
профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ	Норма выдачи на год (единицы, комплект)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1.	Младший воспитатель	Халат х/б Колпак х/б Передник х/б	2 1 1	
2.	Дворник	Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: - галоши на валенки В остальное время года дополнительно: - плащ непромокаемый	1 6 пар  1 п. на 2 г. 1 на 3 года	
3.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: - плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный	
4.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно: - перчатки резиновые	1  2 пары	
5.	Повар, Помощник повара	Костюм х/б Передник х/б Колпак х/б Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара	
6.	Подсобный рабочий кухни	Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые	1 1 пара	

**Нормы**

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи  
(приложение к Постановлению Минтруда РФ от 4 июля 2003 г. № 45)**

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	200 г

**Перечень  
работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств**

№	Перечень работ и профессий	Норма выдачи	Количество работников
1	Уборщик служебных помещений	200 г	1

**Приложение 9**  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, которым предусмотрен дополнительный отпуск доплата за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда**

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которой предусматривается повышение ставок заработной платы в соответствии ст. 147 гл. 21 раздел VI ТК РФ и на основании «Отчета о проведении специальной оценки условий труда»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Повышенная оплата труда работника (работников)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
1.	Повар	Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации». Часть III. Раздел VI «Оплата и нормирование труда». Глава 21 «Заработная плата». Статья 147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».  Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ	Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации». Часть III. Раздел V «Время отдыха». Глава 19 «Отпуска». Статья 117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».  (7 дней)
2.	Старшая медсестра	Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации». Часть III. Раздел VI «Оплата и нормирование труда». Глава 21 «Заработная плата». Статья 147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».  Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленной для различных	Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации». Часть III. Раздел V «Время отдыха». Глава 19 «Отпуска». Статья 117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».  (12 дней)

		видов работ	
3.	Машинист по стирке и ремонту белья	<p>Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации». Часть III. Раздел VI «Оплата и нормирование труда». Глава 21 «Заработная плата». Статья 147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».</p> <p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ</p>	<p>Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации». Часть III. Раздел V «Время отдыха». Глава 19 «Отпуска». Статья 117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».</p> <p>(7 дней)</p>

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ Ш.Х. Барняева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
\_\_\_\_\_ С.В. Бордаева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

## ПРОГРАММА

### **"нулевого травматизма" Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящая Программа "нулевого травматизма" Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка» (далее – Программа) устанавливает общие организационно-технические мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

#### **2. Цели**

- 2.1. Обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочем месте.
- 2.2. Предотвращение несчастных случаев на производстве.
- 2.3. Обеспечение соответствия оборудования и процессов производства государственным нормативным требованиям по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.

#### **3. Задачи**

- 3.1. Снижение рисков несчастных случаев на производстве.
- 3.2. Внедрение системы управления профессиональными рисками.

#### **4. Принципы**

- 4.1. Приоритет жизни работника и его здоровья.
- 4.2. Ответственность руководителя и каждого работника за безопасность и соблюдение всех обязательных требований охраны труда.
- 4.3. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий и охраны труда.
- 4.4. Обеспечение выявленных опасностей.
- 4.5. Оценка и контроль за рисками на производстве, проведение регулярных аудитов безопасности.
- 4.6. Непрерывное обучение и информирование работников по вопросам охраны труда.

#### **5. Основные направления**

- 5.1. Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:
  - 5.1.1. Обеспечение соответствия оборудования и процессов производства законодательным нормативным требованиям по охране труда и пожарной безопасности.
  - 5.1.2. Обеспечение безопасности работника на рабочем месте.

- 5.1.3. Использование механизма частичного финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счёт средств страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.1.4. Проведение специальной оценки условий труда.
- 5.1.5. Развитие санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 5.1.6. Приобретение и выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- 5.1.7. Проведение дней охраны труда, совещаний, семинаров и иных мероприятий по вопросам охраны труда.
- 5.1.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 5.1.9. Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.1.10. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.
- 5.1.11. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.
- 5.1.12. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.
- 5.1.13. Проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрение их результатов, выработка предложений по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 5.1.14. Приобретение и выдача в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.
- 5.1.15. Привлечение к сотрудничеству в вопросах улучшения условий труда и контроля за охраной труда членов трудовых коллективов – через обеспечение работы совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.



<p>Учено мнение:</p> <p>Выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (протокол от « ____ » _____ 20 ____ г №2)</p> <p>Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p>_____ \</p>	<p>Приложение № 3 к коллективному договору от « ____ » _____ 20 ____ г.</p> <p>УТВЕРЖДАЮ:</p> <p>Заведующий МКДОУ «Детский сад «Сказка»</p> <p>_____ \</p> <p>« ____ » _____ 20 ____ г.</p>
--	---

## Положение

### об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка»

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка», повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка», (далее – ДОУ), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования ОТ работников образовательных учреждений являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;

- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;

- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников образовательных учреждений являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;

- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;

- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.5. Формирование ОТ работников образовательных учреждений базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера

- материальное стимулирование повышения качества работы, использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.6. Положение распространяется на работников Муниципальноказенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка», организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств республиканского бюджета и муниципального образования.

1.7. Порядок и условия оплаты труда (система оплаты труда) работников ДОО устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Октябрьского районного муниципального образования Республики Калмыкия, Отдела образования Администрации РМО РК.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- отдельные вопросы оплаты труда.

1.9. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

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

1.12. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.12.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.12.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении

им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.13. ДООУ, руководствуясь настоящим Положением, определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем:

- для казенных учреждений в смете расходов на текущий финансовый год;
- для бюджетных и автономных учреждений в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. От ДООУ включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4994

#### 2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6820
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	7040
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7260
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	7480

\*(1) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

\*(2) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

##### 2.2.4.1. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников учреждений (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной

с коэффициентом повышения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K(\text{повышения}) \times N(\text{факт})}{N(\text{норм})}$$

$N(\text{норм})$

где

O - месячный должностной оклад;

S - ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K(повышения) – коэффициент повышения, определенный в соответствии с приложением №2 к Положению;

N(факт) - объем фактической учебной нагрузки;

N(норм) - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) преподавателям учреждений профессионального образования определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы, установленной с коэффициентом повышения на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа) и рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K(\text{повышения})}{M} \times N(\text{факт})$$

M

где

O - месячный должностной оклад;

S - ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K(повышения) – коэффициент повышения, определенный в соответствии с приложением №2 к Положению;

N(факт) - объем фактической годовой учебной нагрузки;

N(сред) - среднемесячная норма учебной нагрузки (72 часа);

М – количество учебных месяцев (10 месяцев).

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Порядок проведения тарификации педагогических работников приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.5. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Октябрьского РМОРК от 23 февраля 2016 года №15 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в муниципальных учреждениях Октябрьского районного муниципального образования Республики Калмыкия».

2.2.5.1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений сферы образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-------------------------	-------------------------	-------------------------

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*(1)	7440
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования*(2); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	7850
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного	8290



	подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
--	---	--

\*(1) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

\*(2) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Тарификация педагогических работников учреждений проводится в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, применяемые к должностным окладам (ставка заработной платы) для работников учреждений определены приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Финансирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.5. Средства на оплату труда работников учреждений, финансируемых за счет средств республиканского бюджета, формируются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

2.6. Размер фонда оплаты труда по каждому учреждению определяется учредителем на очередной финансовый год с учетом недопущения образования кредиторской задолженности.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

2.9. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения:

- не более 40 процентов для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных образовательных учреждений.

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Октябрьского РМО Республики Калмыкия от 19 ноября 2008г. № 82 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Республики Калмыкия и органах местного самоуправления и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Октябрьского районного муниципального образования Республики Калмыкия»:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Перечень учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и
--	--

	надбавки
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, выполняемую за пределами нормы рабочего времени	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

3.3.1 Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;

Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятым на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с [постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007г. № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности»](#).

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с

неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Не включается в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях следующие выплаты:

- все виды выплат по среднему заработку;

-материальная помощь;

-единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

Коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях применяется к заработной плате работников учреждений, работающих по совместительству.

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1.В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Администрации Октябрьского РМО Республики Калмыкия от 19 ноября 2008г. № 83 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Октябрьского районного муниципального образования Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Октябрьского районного муниципального образования Республики Калмыкия и органов местного самоуправления Октябрьского районного муниципального образования Республики Калмыкия»:

а) выплаты за качество выполняемых работ;

б) выплаты за выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казённых учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

#### 4.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.2.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется:

выплаты за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения. Размер выплаты определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников казенных, бюджетных образовательных учреждений Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы работникам учреждений, утверждаются учредителем, по типам учреждений

4.2.2. Выплаты к должностному окладу за почетное звание, (государственную награду):

- СССР или Российской Федерации устанавливаются в размере 15 %;
- Республики Калмыкия устанавливаются в размере 10 % .

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

4.2.3. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений среднего профессионального образования всех видов, педагогам дополнительного образования по национальной культуре дошкольных образовательных учреждений с русским языком обучения в размере 15%

4.2.4. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- за второй класс — 10 процентов к окладу;
- за первый класс — 25 процентов к окладу.

#### 4.3 Выплаты за выслугу лет.

Размеры и порядок выплат за стаж работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждений устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада (ставки);

от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада (ставки);

от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада (ставки);

свыше 15 лет – 30% от должностного оклада (ставки).

Выслуга лет определяется с учетом п. 8.10. Приложения №1 к настоящему Положению.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя учреждения в пределах финансирования из республиканского бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

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

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

- качественная подготовка и проведение 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 соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.6. Денежные выплаты отдельным категориям работников согласно Постановлению Правительства Республики Калмыкия от 14.06.2017 г. №205 «О внесении изменений в Положение об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений», утвержденное постановлением Правительства Республики Калмыкия от 31.03.2014 года № 125 выплачивается в размере 5000 руб.

4.9. Оценки показателей эффективности работы за отчетный период осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении (далее – комиссия). Размер выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании предложений, представленных комиссией Учреждения.

Руководители структурных подразделений обязаны ежемесячно представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

## V. Отдельные вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

5.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.3. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам образовательных учреждений, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры, социального обслуживания устанавливаются согласно положениям об оплате труда работников этих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным настоящим постановлением.



5.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

## Порядок проведения тарификации педагогических работников

1. Для проведения работы по установлению размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председатель тарификационной комиссии выбирается членами комиссии.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно на начало учебного года, а также в случае индексации заработной платы или изменения штатного расписания и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждений образования проводится по форме, утверждённой министерством образования и науки Республики Калмыкия.

Тарификационный список педагогического персонала заполняется по каждой должности по квалификационным уровням.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация руководителя, его заместителей, выполняющих педагогическую работу, в случае отсутствия профильных педагогов или отказа работающих педагогов выполнять дополнительный объем учебной (педагогической) нагрузки.

6. Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантной должности рассчитывается, исходя из должностного оклада, определенного на основе профессиональных квалификационных групп и повышающего коэффициента за квалификационную категорию, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В тарификационном списке отражаются выплаты постоянного характера: компенсационные и стимулирующие.

8. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

8.2. Месячный оклад педагогических работников учреждений (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышений, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.3. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

8.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом основную месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.7. Преподавателям учреждений профессионального образования до начала учебного года размер месячного оклада (ставки) определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы, установленной с учетом квалификации, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

8.7.1. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный

рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

8.7.2. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы.

8.7.3. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

8.7.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели (в учреждениях профессионального образования – преподаватели спецдисциплин) освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим

может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

8.7.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого базового оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.7.6. В учреждениях среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

8.7.7. В учреждениях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения (училищах культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году на начало I и на начало II полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих их часовой тарифной ставки.

8.7.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится в соответствии с должностными окладами, предусмотренными в разделе 2 настоящего Положения.

8.7.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в

неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с неполным рабочим временем с оплатой труда пропорционально отработанному времени в размере 0,25; 0,5; 0,75 базового оклада.

#### 8.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за 1 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, установленных по занимаемой должности.

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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих



основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

8.10. Основным документом для определения размера выплат за стаж непрерывной работы, за выслугу лет является трудовая книжка.

8.10.1. Для определения стажа педагогической работы учитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых учитывается при определении стажа педагогической работы

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств), старшие методисты, методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-

	<p>воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы</p>
--	---

Примечание.

При определении стажа педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

8.10.2. Педагогическим работникам при стаже педагогической работы засчитывается время работы без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – 1 день военной службы за 2 дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

8.10.3. Педагогическим работникам при определении стажа 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 выше;

- 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); 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.

8.10.4. При определении стажа педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами настоящего раздела, 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.

8.10.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка при определении профессионального педагогического уровня (стажа педагогической работы) 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.

8.10.6. 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.

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

8.10.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

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

8.10.10. Для работников библиотек засчитывается стаж работы в должности библиотекаря.

8.10.11. Для работников общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих при определении выслуги лет засчитывается общий стаж работы в образовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

При определении стажа работы в должности руководителя засчитывается все время работы на руководящих должностях.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
организаций системы  
образования

Администрации Октябрьского  
РМО Республики Калмыкия

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учителей, преподавателей и других педагогических работников устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов:

за высшую квалификационную категорию в размере 1,3;

за первую квалификационную категорию в размере 1,2.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
организаций системы  
образования Администрации  
Октябрьского РМО Республики  
Калмыкия

Перечень

учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Наименование работ	Размер выплат, %% к ставке (окладу)
Специалистам логопедических пунктов	20

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Сказка»**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о выплатах стимулирующего характера по показателям эффективности качества  
образовательной деятельности педагогических работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Сказка»**

ПРИНЯТО  
Советом  
МКДОУ «Детский сад «Сказка»  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Протокол № \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад «Сказка»  
Бордаева С.В.  
Приказ № \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

п. Большой Царын  
2015



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера по показателям эффективности качества образовательной деятельности педагогических работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка» (далее ДОУ) разработано в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Октябрьского района Республики Калмыкия» утвержденного постановлением Администрации Октябрьского РМО РК от 23.06.2016 №94, «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Октябрьского района РК», утвержденного приказом отдела образования Администрации Октябрьского РМО РК № 186/1 от 20.06.2016г.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников МКДОУ «Детский сад «Сказка» (далее –ДОУ).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Комиссией по оценке качества эффективности деятельности педагогических работников (далее – Комиссия).

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогических работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам оценки качества эффективности деятельности педагогических работников на основании решения Комиссии.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования.

1.8. Педагогическим работникам ДОУ могут быть установлены выплаты стимулирующего характера по оценке качества эффективности деятельности педагогических работников (далее – выплаты) по результатам работы ежемесячно.

## **2. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ**

2.1. Распределение выплат осуществляется ежемесячно по итогам работы. Выплаты педагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Экспертная комиссия принимает решение о размере выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ издаёт приказ о стимулирующих выплатах.

## **3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД «СКАЗКА»**

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности педагогических работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии учреждения, педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год. (приложение № 1)

## **4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Произвести подсчёт баллов каждому педагогическому работнику ДОУ, по результатам которого устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением. (оценочный лист - приложение № 2)

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период (1 месяц) для педагогических работников, разделить на суммарное количество баллов, установленное Комиссией по результатам оценки эффективности качества образовательной деятельности педагогических работников.

4.3. Полученный показатель (денежный вес одного балла в рублях) умножить на сумму баллов конкретного педагогического работника. В результате получен размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий

**Критерии оценки результативности и качества работы  
Педагогических работников**

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов	Период применения показателя
<b>Общие показатели:</b>		Отсутствие замечаний контролирующих органов	2	Ежемесячно
		Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	1	Ежемесячно
		Уровень исполнительской дисциплины	1	Ежемесячно
<b>Качество воспитательно-образовательного процесса:</b>		Своевременная сдача документации	3	Ежемесячно
		Участие детей в конкурсах Внутри ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	1 2 3 3	Ежемесячно
		Наличие призовых мест Внутри ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	1 2 3 3	Ежемесячно
		Оснащение предметно-развивающей среды (разработка и пополнение дидактических игр, карточек, пособий, оформление игровых уголков в соответствии с требованиями ООП ДОУ)	2	Ежемесячно
		Выполнение санитарно-гигиенического режима (отсутствие замечания по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима)	1	Ежемесячно
<b>Качество оздоровительной работы:</b>		Количество детей охваченных оздоровительными мероприятиями (профилактика закаливания, ароматерапия)		Ежемесячно
		Мероприятия с родителями Консультация для родителей	1 1	Ежемесячно
<b>Организация работы с родителями:</b>	0	Отсутствие задолженностей по родительской оплате за содержание ребенка в ОУ	1	Ежемесячно
	1			
<b>Инновационная деятельность:</b>	2	Наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью	1	Ежемесячно
	3	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	1	Ежемесячно
	4	Использование метода проектов в работе	1	Ежемесячно
	5	Разработка авторских методик, программ	2	Ежемесячно
	6	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	1 2 3 3	Ежемесячно

	7	Участие в профессиональных конкурсах Внутри ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	1 2 3 3	Ежеме сячно
	8	Публикации в профессиональных образовательных изданиях и т.п.	3	Ежеме сячно

**Приложение 2**  
**К Положению о**  
**о порядке и условиях распределения**  
**стимулирующих выплат**

**Листы оценки качества и результативности труда**  
**педагогических работников МКДОУ «Детский сад «Сказка»**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**Педагогических работников**

\_\_\_\_\_  
Фамилия, Имя, Отчество

За \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

№ критерия	Самооценка		Решение Совета ТК	
	Баллы	Основание	Баллы	Основание
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
<b>Итого</b>				

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Старший воспитатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Музыкальный руководитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

