

Подписи стороны

работодателя:

Приказ № 8 от 03.09.2018г.
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 17 «Сказка»

Подписи стороны

Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 17
«Сказка»

Т.Н.Мущенко

Протокол № 5 «20» 09 2018г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка» на 2018 – 2021 г.г.

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

Регистрационный № 11719/19 -1811
от « 27 » 09 2019г.

г.Красный Сулин
Красносулинский район
2018г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 17 «Сказка»**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое Соглашение между Министерством образования Ростовской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018 – 2021гг.,

Соглашение между Управлением образования Красносулинского района и районной профсоюзной организацией работников образования на 2018-2021 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Грошенко Елены Владимировны** (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Мущенко Татьяны Николаевны**.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение трёх дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного

договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

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

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания действия данного договора

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (1 час в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Для кочегаров котельной допускается суммированный учёт рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за месяц не превышала нормального числа рабочих часов, из расчёта полного рабочего дня при 40-часовой рабочей неделе и устанавливается режим гибкого рабочего времени, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику работы. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон и обозначается в трудовом договоре. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учётного периода – за месяц работы.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебно-воспитательной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебно-воспитательной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебно-воспитательной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебно-воспитательной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебно-воспитательная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Продолжительность непрерывной рабочей недели – 5 дней
Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

3.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации от 14.05., остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в

течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

3.18. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

3.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 15 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.23.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.23.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлениями администрации

Красносулинского района от 30.12.2008 г. № 829 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений», от 08.08.2012 года № 880 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Красносулинского района», от 12.12.2012 г. № 1360 «О внесении изменений в постановление Главы Администрации Красносулинского района от 30.12.2008 г. № 829», от 22.01.2013 г. № 75 «О внесении изменений в протокол № 7 к постановлению Главы Администрации Красносулинского района от 30.12.2008 г. № 829», от 04.06.2013 г. № 645 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Красносулинском районе», от 10.06.2013 г., № 690 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Красносулинского района на 2013 – 2018 годы», а так же Положениями об оплате труда для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка», о размерах и порядке выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка», о выплатах компенсационного характера и порядок их установления для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка», о размерах и порядке премирования сотрудников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка».

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на банковскую карту.

Днями выплаты заработной платы являются 24 число текущего месяца и 9 число следующего месяца. Соотношения частей заработной платы устанавливается по соглашению сторон и письменного заявления работника

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

4.4. 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 (ст. 133 ТК РФ).

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ)».

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

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить

работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.11. К компетенции образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера относится: определение количества баллов по критериям и показателям качества и эффективности деятельности педагогов, определение стоимости одного балла.

4.12. Объем средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определяется Учредителем.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.14. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.15. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливаются соответствующая доплата стимулирующего характера.

4.16. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов (кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей численности).

4.17. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере от 3 до 6. Размеры предельной кратности руководителя учреждения определяются в зависимости от численности:

№ п./п.	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	2	3
1.	До 50,0	до 3,0

2.	Свыше 50,0 по 100,0	до 4,0
3.	Свыше 100,0 по 150,0	до 5,0
4.	Свыше 150,0	до 6,0

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами. (В соответствии с положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ростовской области утвержденным постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012 г. № 219).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех

источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, 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.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время

работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ)

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:
Руководитель
образовательной организации

_____ Е.В.Грошенко
(подпись)
Приказ № 19 от 19.09.2018г.

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Т.Н.Мущенко
(подпись)
Протокол № ____ от 19.09.2018г.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка»
_____ /Мущенко Т.Н./
подпись
Протокол № 7 от 03.09. 2018г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка»
_____ /Грошенко Е.В./
подпись
Приказ № 8 от 03.09.2018г.

Приняты общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 6 от 03.09.2018г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными

законами, Уставом детского сада и являются локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка».

1.2. Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в детском саду.

1.3. В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице заведующего учреждением.

1.4. Настоящие Правила утверждает заведующий детского сада с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

2.Порядок приема и увольнения работников

2.1.Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ).¹

2.2.При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:²

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься лица, имеющие

¹ ст.16 ТК РФ

² ст.65 ТК РФ

среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:³

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.⁴

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с

³ ст.331 ТК РФ

⁴ ст.351.1 ТК РФ

трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁵

Заведующий детским садом знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. 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.⁶

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁷

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.⁸

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.⁹

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:¹⁰

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

⁵ ст.68 ТК РФ

⁶ ст.68 ТК РФ

⁷ ч.1 ст.70 ТК РФ

⁸ ч.1 ст.71 ТК РФ

⁹ ч.3 ст.66 ТК РФ

¹⁰ ст.77 ТК РФ

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.14. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава детского сада;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹¹

2.16. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹²

2.17. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных

¹¹ часть 1 ст. 80 ТК РФ

¹² часть 2 ст. 80 ТК РФ

правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹³

2.18. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹⁴

2.19. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁵

2.20. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁶

2.21. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).¹⁷

2.22. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.¹⁸

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.¹⁹

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники учреждения имеют право на:²⁰

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей

¹³ часть 3 ст. 80 ТК РФ

¹⁴ ч.1 ст.79 ТК РФ

¹⁵ ч.2 ст.79 ТК РФ

¹⁶ ч.3 ст.79 ТК РФ

¹⁷ ч.3 ст.84.1 ТК РФ

¹⁸ ч.4 ст.84.1 ТК РФ

¹⁹ ч.1 ст.84.1 ТК РФ

²⁰ ст.21 ТК РФ

- квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:²¹

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и

²¹ ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- 4) право на выбор учебных изданий²², материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах детского сада.

3.4. Педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные

²² ч.3 ст.18 ФЗ «Об образовании в РФ»

гарантии:²³

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные региональными федеральными законами и законодательными актами

3.5.Заведующему детским садомпредоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».²⁴

3.6.Работники учреждения обязаны:²⁵

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению

²³ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁴ ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁵ ст.21 ТК РФ

работодателя.

3.7. Педагогические работники учреждения обязаны:²⁶

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать устав учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:²⁷

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за

²⁶ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁷ ст.22 ТК РФ

сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:²⁸

- 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;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (8 и 23 числа каждого месяца);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

²⁸ ст.22 ТК РФ

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.²⁹

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.³⁰

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №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» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени:
 - воспитатели – 36 часов;
 - музыкальный руководитель – 24 часа;
 - инструктор по физической культуре – 30 часов;
 - административно – хозяйственный персонал – 40 часов;

²⁹ ч.1 ст.333 ТК РФ

³⁰ примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

- младший обслуживающий персонал – 40 часов;
- кочегары котельной – суммированный учёт рабочего времени (см. п.5,7.)

5.4. Педагогическая работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.³¹

5.5. Для педагогических работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.6. Для работников учреждения, за исключением педагогических работников детского сада и работников, указанных в пункте 5.10 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.³²

5.7. Для кочегаров котельной допускается суммированный учёт рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за месяц не превышала нормального числа рабочих часов, из расчёта полного рабочего дня при 40 часовой рабочей неделе .

5.8. Кочегарам котельной устанавливается режим гибкого рабочего времени, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику работы. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон и обозначается в трудовом договоре.

5.9. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учётного периода – за месяц работы.

5.10. Всем работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Работники, не связанные с воспитанием детей – дворник могут воспользоваться правом на обеденный перерыв с отрывом от производства.

5.11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.³³

5.13. По соглашению между работником учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

³¹ по аналогии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

³² часть 1 ст. 95 ТК РФ

³³ ст.112 ТК РФ

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.³⁴

5.14. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"³⁵ Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.³⁶

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.³⁷

5.17. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.³⁸

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.³⁹

5.19. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁴⁰

5.20. С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.⁴¹

5.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁴²

5.22. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁴³

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

³⁴ ст.93 ТК РФ

³⁵Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

³⁶ ч.1 ст.115

³⁷ ч.1 ст.123 ТК РФ

³⁸ ч.2 ст.123 ТК РФ

³⁹ ч.3 ст.123 ТК РФ

⁴⁰ ч.1 ст.122 ТК РФ

⁴¹ последний абзац ст. 124 ТК РФ

⁴² ч.2 ст.122 ТК РФ

⁴³ч.3 ст.122 ТК РФ

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.23. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁴⁴

5.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.⁴⁵

5.25. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁴⁶

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁴⁷

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁴⁸

5.28. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁴⁹

- объявление благодарности;

⁴⁴ последний абзац ст.122 ТК РФ

⁴⁵ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁴⁶ ч.5 ст.124 ТК РФ

⁴⁷ ч.1 ст.124 ТК РФ

⁴⁸ ч.1 ст. 128 ТК РФ

⁴⁹ ст.191 ТК РФ

- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом заведующего, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2 Работники учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ростовской области и города Ростова-на-Дону, представляются к другим видам поощрения.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁵⁰

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁵¹

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.⁵²

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.⁵³

7.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.⁵⁴

⁵⁰ ст.192 ТК РФ

⁵¹ ч.5 ст.192 ТК РФ

⁵² ч.1 ст.193 ТК РФ

⁵³ ч.3 ст.193 ТК РФ

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁵⁵

7.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.⁵⁶

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁵⁷

8. Ответственность работников Учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁵⁴ч.4 ст.193 ТК РФ

⁵⁵ч.5 ст.193 ТК РФ

⁵⁶ч.6 ст.193 ТК РФ

57 ст.194 ТК РФ

9. Защита персональных данных работника.

9.1. Обработка персональных данных работника осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействующих работникам в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечении личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (ст.86 ТК РФ, Федеральный закон от 27.07.2006 №152-ФЗ «О Персональных данных»).

9.2. При определении объёма и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель руководствуется Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами.

9.3. Порядок хранения и использования персональных данных работников в ОУ устанавливается работодателем на основании требований ТК РФ и иных федеральных законов.

9.4. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования (ст. 88 ТК РФ):

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

9.5. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на (ст.89 ТК РФ):

- полную информацию о своих персональных данных и их обработке;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным;
- исключение или исправление неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ.

10. Заключительные положения.

10.1. Правила внутреннего распорядка объявляются каждому работнику под расписку и утверждаются заведующим ДОО (работодателем) с учётом мнения трудового коллектива на общем собрании работников ДОО.

10.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и могут пересматриваться в случаях:

- изменений в Трудовом кодексе;
- изменений, вызванных выходом новых федеральных законов, относящихся к порядку организации трудовой деятельности в учреждении;
- изменений в Коллективном договоре;
- истечения срока действия Коллективного договора.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№ п. /п.	Фамилия, имя, отчество работников	Должность	Дата	Подпись
1	2	3	4	5
1	Грошенко Елена Владимировна	Заведующий		
2	Щеголева Анна Петровна	Заместитель заведующего		
3	Сокиркина Татьяна Александровна	Музыкальный руководитель		
4	Газукина Алла Борисовна	Музыкальный руководитель		

5	Корнева Любовь Александровна	Инструктор по физ. культуре		
6	Легкова Людмила Ивановна	Воспитатель		
7	Мущенко Татьяна Николаевна	Воспитатель		
8	Кулешова Наталья Геннадьевна	Воспитатель		
9	Дубченко Светлана Петровна	Воспитатель		
10	Дьяченко Ольга Николаевна	Воспитатель		
11	Кравцова Наталья Викторовна	Воспитатель		
12	Серенко Татьяна Александровна	Воспитатель		
13	Белоусова Яна Александровна	Воспитатель		
14	Соловьева Татьяна Владимировна	Воспитатель		
15	Филичкина Екатерина Константиновна	Воспитатель		
16	Прищепа Любмила Юрьевна	Младший воспитатель		
17	Карташева Анжела Петровна	Младший воспитатель		
18	Щербатова Кристина Сергеевна	Младший воспитатель		
19	Нягу Елена Вячеславовна	Младший воспитатель		
20	Котяй Татьяна Петровна	Младший воспитатель		
21	Михайленко Валентина Николаевна	Младший воспитатель		
22	Жук Наталья Александровна	Младший воспитатель		
26	Пушкарева Марина Васильевна	Уборщик служебных помещений		
27	Зенцов Андрей Александрович	Рабочий по обслуживанию		
28	Догадина Валентина Владимировна	Дворник		
29	Соколянский Константин Леонидович	Сторож		
30	Дмитриенко Оксана Дмитриевна	Сторож		
32	Потапова Наталья Александровна	воспитатель		
33	Мозговой Игорь Викторович	дворник		
34	Павленко Юлия Владимировна	воспитатель		
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				

Приложение № 2

Принято: Общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» Протокол № 6 от « 03 » 09 2018г.	Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____ /Муценко Т.Н./ Протокол № 7 «03» 09 2018г.	Утверждаю: Заведующий МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____ / Грошенко Е.В./ Приказ № 8 от « 03 » 09 2018г.
---	---	--

**Положение
 об оплате труда для работников
 Муниципального бюджетного дошкольного
 образовательного учреждения
 «Детский сад № 17 «Сказка»**

2018 год
 г. Красный Сулин

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 "Сказка" (МБДОУ «Детский сад № 17 "Сказка" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»,

приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25.10.2010г. № 921н «О внесении изменения в порядок применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минобразования и науки РФ от 22.12.2014 № 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», постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013г. № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013 – 2018 гг.», постановлением Главы Администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. № 829 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений» Постановлением Главы администрации Красносулинского района от 08.08.2012г. №880 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Красносулинского района», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 12.12.2012г №1360 « О внесении изменений в постановление Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г №829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 22.01.2013г. № 75 «О внесении изменений в протокол №7 к постановлению Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. №829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 04.06.2013г. №645 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Красносулинском районе», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 10.06.2013г. № 690 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Красносулинского района на 2013-2018годы», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219» и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка»" (далее – МБДОУ), находящегося в ведении Управления образования Красносулинского района (далее – уполномоченный орган).

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:
«система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
«профессиональные квалификационные группы» (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
«минимальный оклад (ставка заработной платы)» - фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - оклад);
«уполномоченный орган» - субъект бюджетного планирования, в ведении которого находится учреждение.

1.3. Положение включает в себя:

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

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение определяет порядок выплат заработной платы работникам МБДОУ.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п./п.	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень (не требующий наличия профессионального образования)	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационного разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 1-й разряд – дворник, кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений 2-й разряд – грузчик, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кочегар котельной (на твёрдом топливе). 3-й разряд - повар	3880,00 4105,00 4178,00

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п./п.	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	5194

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7 471
2.	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7 532
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	7 834
4.	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8 216

2.2. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

2.3.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя МБДОУ.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

- 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).

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

а) Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного

оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

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

в) Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
-------	---	--

1	2	3
	Педагогические работники – за ведение делопроизводства;	до 20
	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

- доплата до минимального размера оплаты труда

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в Положении о выплатах компенсационного характера и порядке их установления для сотрудников МБДОУ.

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

3.5. При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 5 %.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о размерах и порядке выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка»:

4.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы:

- педагогическим работникам учреждений (структурных подразделений учреждений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках – повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы - 0,25. Повышающие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников учреждения за специфику работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на нагрузку.

4.1.2. за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию - устанавливается работникам-специалистам при наличии квалификационных категорий: I- 0, 15, высшая – 0, 30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается к должностному окладу, исчисленному на нагрузку.

- надбавка за качество выполняемых работ – устанавливается работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), – до 15 процентов должностного оклада по основной должности. Государственные органы исполнительной власти Ростовской области, осуществляющие функции и полномочия учредителей государственных организаций Ростовской области, самостоятельно определяют перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством.

Педагогическим работникам надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.1.3. за выслугу лет - повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на нагрузку, Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.1.4. выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям.

Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям производятся в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по установленным критериям и показателям.

Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям устанавливаются в пределах планового фонда оплаты труда.

4.1.5. премиальные выплаты по итогам работы

На премиальные выплаты по итогам работы предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда. Учреждение вправе увеличить премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и другим статьям расходов или в пределах общей суммы на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). При финансировании

премиальных выплат также возможно использование спонсорских отчислений, благотворительных взносов на счет МБДОУ.

На премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы возможно использование стимулирующей части фонда оплаты труда (выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям)- 5% от общей суммы данных выплат за месяц, квартал, полугодие.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о размерах и порядке премирования сотрудников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка», разработанным учреждением самостоятельно и утвержденным руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования учитывается:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

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

4.4. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за	1

1	2	3	4
		каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5 1
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
5.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
9.	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных образовательных учреждениях,	за каждого обучающегося (вос-	0,5

1	2	3	4
	посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	питанника)	
13.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
14	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

5.6. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года;

5.7. Для определения суммы баллов за количество групп принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.8. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.9. Группы по оплате труда для руководителя учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
I	II	III	IV
Свыше 500	До 500	До 350	До 200

5.10. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Учреждение по группе оплаты труда	Размер должностного оклада (рублей)
I группа по оплате труда руководителя	14371
II и III группа по оплате труда руководителя	13065
IV группа по оплате труда руководителя	11877

5.11. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам:

6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени

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

6.1.2. Тарификация производится 1 раз в год.

6.1.3. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

7. Нормы рабочего времени, нормы нагрузки и порядок ее распределения

7.1. Продолжительность рабочего времени работников учреждения установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

7.5. Объем нагрузки работникам больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Приложение № 3

<p>Принято: Общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» Протокол № 6 «03» сентября 2018г.</p>	<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____/Мущенко Т.Н. / Протокол № 7 « 03 » 09. 2018г.</p>	<p>Утверждаю: Заведующий МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____/ Грошенко Е.В./ Приказ № 1 «03» сентября 2018г.</p>
---	---	---

Положение
о размерах и порядке
выплат стимулирующего характера работникам

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад

№ 17 «Сказка»

2018 год.

г.Красный Сулин

1. Настоящее положение о размерах и порядке выплат стимулирующего характера для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 "Сказка" (МБДОУ «Детский сад № 17 "Сказка" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Областным законом от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25.10.2010г. № 921н «О внесении изменения в порядок применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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», постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013г. № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013 – 2018 гг.», постановлением Главы Администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. № 829 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений» Постановлением Главы администрации Красносулинского района от 08.08.2012г. № 880 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Красносулинского района», постановлением Главы администрации Красносулинского

района от 12.12.2012г. №1360 « О внесении изменений в постановление Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г № 829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 22.01.2013г. № 75 «О внесении изменений в протокол №7 к постановлению Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. №829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 04.06.2013г. № 645 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Красносулинском районе», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 10.06.2013г. № 690 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Красносулинского района на 2013-2018годы», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219» и регулирует порядок установления и выплат стимулирующего характера в МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» (далее – МБДОУ), находящегося в ведении Управления образования Красносулинского района (далее – уполномоченный орган). Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы:

- педагогическим работникам учреждений (структурных подразделений учреждений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках – повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы - 0,25. Повышающие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников учреждения за специфику работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на нагрузку.

за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию - устанавливается работникам-специалистам при наличии квалификационных категорий: I- 0,15, высшая – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе,

выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на нагрузку.

- надбавка за качество выполняемых работ - устанавливается работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), – до 15 процентов должностного оклада по основной должности. Государственные органы исполнительной власти Ростовской области, осуществляющие функции и полномочия учредителей государственных организаций Ростовской области, самостоятельно определяют перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством. Педагогическим работникам надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

за выслугу лет - повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет: от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на нагрузку, Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со

дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям.

Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям производятся в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по установленным критериям и показателям.

Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям устанавливаются в пределах планового фонда оплаты труда.

премиальные выплаты по итогам работы

На премиальные выплаты по итогам работы предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда. Учреждение вправе увеличить премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и другим статьям расходов или в пределах общей суммы на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

При финансировании премиальных выплат также возможно использование спонсорских отчислений, благотворительных взносов на счет МБДОУ.

На премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы возможно использование стимулирующей части фонда оплаты труда (выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников по установленным критериям и показателям)- 5% от общей суммы данных выплат за месяц, квартал, полугодие.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о размерах и порядке премирования сотрудников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» разработанным учреждением самостоятельно и утвержденным руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником 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;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

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

5. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Приложение № 4

<p>Принято: Общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» Протокол № 6 « 03 » 09 2018г.</p>	<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____/ Мущенко Т.Н./ Протокол № 7 « 20 » 09 2018г.</p>	<p>Утверждаю: Заведующий МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____/ Грошенко Е.В./ Приказ № 8 « 03 » 09 2018г.</p>
---	--	---

**Положение
о выплатах компенсационного характера
и порядок их установления для работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 17 «Сказка»**

2018год.
г. Красный Сулин

1. Настоящее положение о выплатах компенсационного характера и порядке их установления для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 "Сказка" (МБДОУ «Детский сад № 17 "Сказка" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25.10.2010г. № 921н «О внесении изменения в порядок применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минобразования и науки РФ от 22.12.2014 № 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», постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013г. № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013 – 2018 гг.», постановлением Главы Администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. № 829 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений» Постановлением Главы администрации Красносулинского района от 08.08.2012г. №880 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Красносулинского района», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 12.12.2012г №1360 « О внесении изменений в постановление Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г №829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 22.01.2013г. № 75 «О внесении изменений в протокол №7 к постановлению Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. №829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 04.06.2013г. №645 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Красносулинском районе», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 10.06.2013г. № 690 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Красносулинского района на 2013-2018годы», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219» » и регулирует порядок установления и выплат компенсационного характера в МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» (далее – МБДОУ), находящегося в ведении Управления образования Красносулинского района (далее – уполномоченный орган).

2. Положение включает в себя условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, которые устанавливаются в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

- 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).

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

в) Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п./п.	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты К должностному окладу (процентов)
---------	---	--

1	2	3
	Педагогические работники – за ведение делопроизводства;	до 20
	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

1	2	3
---	---	---

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

- доплата до минимального размера оплаты труда

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 5 %.

Приложение № 4

Принято: Общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» Протокол № 6 « 03 » 09 2018г.	Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____ / Муценко Т.Н./	Утверждаю: Заведующий МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» _____ / Грошенко Е.В./ Приказ № 8 « 03 » 09 2018г.
--	--	---

Положение
о выплатах компенсационного характера
и порядок их установления для работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 17 «Сказка»

2018год.
г. Красный Сулин

1. Настоящее положение о выплатах компенсационного характера и порядке их установления для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 "Сказка" (МБДОУ «Детский сад № 17 "Сказка" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации

педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25.10.2010г. № 921н «О внесении изменения в порядок применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минобразования и науки РФ от 22.12.2014 № 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», постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013г. № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013 – 2018 гг.», постановлением Главы Администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. № 829 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений» Постановлением Главы администрации Красносулинского района от 08.08.2012г. №880 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Красносулинского района», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 12.12.2012г №1360 « О внесении изменений в постановление Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г №829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 22.01.2013г. № 75 «О внесении изменений в протокол №7 к постановлению Главы администрации Красносулинского района от 30.12.2008г. №829», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 04.06.2013г. №645 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Красносулинском районе», постановлением Главы администрации Красносулинского района от 10.06.2013г. № 690 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Красносулинского района на 2013-2018годы», постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219» » и регулирует порядок установления и выплат компенсационного характера в МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» (далее – МБДОУ), находящегося в ведении Управления образования Красносулинского района (далее – уполномоченный орган).

2. Положение включает в себя условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, которые устанавливаются в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

- 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).

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

а) Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

в) Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п./п.	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты К должностному окладу (процентов)
---------	---	--

1	2	3
	Педагогические работники – за ведение делопроизводства;	до 20
	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

- доплата до минимального размера оплаты труда

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставка заработной платы) работника, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 5 %.

Приложение № 6

<p>Принято: На педагогическом совете МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» Протокол № __6_ «_ 03 _»__ _09_ 2018 г.</p>	<p>Согласовано: Председатель ПК МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка _____ Мущенко Т.Н.. Протокол № _7_ от « 03 » 09 _2018г.</p>	<p>«Утверждаю»: Заведующий МБДОУ «Детский сад № 17 «Ск Приказ №_ 8 _ от «_03 _»__09 _2018г.</p>
--	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17

«Сказка» (МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка») по установленным критериям и показателям

2018г.

г.Красный Сулин

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, документами Федерального уровня, отражающими государственную политику в области образования (Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании", от 07.02.1992 № 2300-1 "О защите прав потребителей", Положением о государственном контроле (надзоре) в сфере образования, утв. постановлением Правительства РФ от 11.03.2011 № 164), Постановлением Администрации Красносулинского района от 04.06.2013г. № 645 «Об утверждении Плана мероприятия («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Красносулинском районе»; Постановлением Администрации Красносулинского района от 10.06.2013 № 69 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Красносулинского района на 2013-2018 годы»; документами регионального уровня, устанавливающие региональную политику в области образования; документами локального уровня дошкольного образовательного учреждения (Устав, должностные инструкции педагогических работников, положения о Совете ДОУ, о Педагогическом совете, о Родительском комитете, об Оплате труда и др.).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:

- * повышения материальной заинтересованности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка» (далее – МБДОУ);
- * повышения качества образования, сохранения и укрепления здоровья воспитанников, развития творческой активности и инициативы;
- * мотивации педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных задач и целей.

1.4. В данном Положении закреплены условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки эффективности и результативности работы по категории педагогических работников МБДОУ.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются за высокое качество и интенсивность труда. При этом учитывается выполнение особо важных дел, новых проектов, реализация приоритетных направлений в деятельности учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ.

1.6. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации педагогических работников МБДОУ и действует до определённых изменений.

1.7. Настоящее положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы педагогических работников МБДОУ.

1.8. Данное Положение разработано и принято педагогическим советом МБДОУ, при участии профсоюзного комитета, утверждено руководителем МБДОУ.

1.9. Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям устанавливаются 1 раз в квартал, месяц или полугодие в зависимости от средств стимулирующего фонда заработной платы МБДОУ.

1.10. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям устанавливается по итогам заседания экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по заданным критериям и показателям.

1.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБДОУ вправе приостановить осуществление выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по установленным критериям и показателям, уменьшить или отменить выплату, предупредив педагогических работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.12. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для производства выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям в течение квартала /месяца или до окончания установленного срока.

1.13. Подбор критериев и показателей по эффективности и результативности деятельности педагогических работников обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям.

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 17

«Сказка» (далее по тексту МБДОУ) по установленным критериям и показателям осуществляется экспертной комиссией по распределению выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по заданным критериям и показателям (далее – экспертная комиссия), в состав которой входят: заведующий МБДОУ, представители родительской общественности, члены Педагогического совета и Профсоюзный комитет МБДОУ.

- 2.2. Численный состав экспертной комиссии от 3 до 5 человек. В состав экспертной комиссии вводятся представители педагогического коллектива, представитель Родительского комитета, представители профсоюзной организации, члены администрации в равных долях.
- 2.3. На первом заседании экспертной комиссии избирается Председатель экспертной комиссии, его заместитель и секретарь.
- 2.4. Персональный состав экспертной комиссии утверждается приказом заведующего.
- 2.5. На заседании члены экспертной комиссии анализируют представленную информацию об эффективности и результативности труда педагогических работников. После этого выносится решение о размере выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по установленным критериям и показателям в соответствии с п.2 настоящего положения. В случае разногласий среди членов экспертной комиссии, решение принимается путем открытого голосования.
- 2.6. Решение экспертной комиссии считается правомочным, если на заседании присутствует 2/3 от численного состава.
- 2.7. Итоги заседания экспертной комиссии фиксируются в протоколе, который заверяется подписями председателя и всех членов экспертной комиссии. Протокол сдается заведующему МБДОУ.
- 2.8. На основании протоколов заседания экспертной комиссии заведующий издаёт приказ по МБДОУ об установлении выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям.
- 2.9. В случае возникновения конфликтных ситуаций педагогический работник подаёт заявление в экспертную комиссию с просьбой пересмотреть размер стимулирования.
- 2.10. Размеры выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по установленным критериям и показателям из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются по результатам мониторинга и оценки эффективности и результативности деятельности всех педагогических работников МБДОУ, проводимых на основании установленных и утвержденных настоящим Положением критериев и показателей оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников.
- 2.11. Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям могут носить единовременный характер и устанавливается на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) в абсолютных размерах.

- 2.12. Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном нормативном акте критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность работы педагогических работников МБДОУ.
- 2.13. Размер выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности конкретного педагогического работника МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям определяется умножением 1 балла его на стоимость/ сумма стимулирующей части делится на общее число баллов в каждом квартале, месяце, полугодии, это стоимость 1 балла/.
- 2.14. Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по установленным критериям и показателям закрепляются приказом руководителя МБДОУ на определённый срок и дополнительным соглашением с педагогическим работником.
- 2.15. Выплаты стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ по установленным критериям и показателям устанавливаются по факту основного количественного состава педагогических работников МБДОУ.
- 2.16. На основании протоколов заседания экспертной комиссии издаётся приказ МБДОУ об установлении выплат стимулирующего характера по эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» по установленным критериям и показателям.

3. Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка»

3.1 Критерии и показатели, позволяющие оценить эффективность, интенсивность и результативность деятельности педагогических работников МБДОУ (воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию, педагога-психолога):

№ п/п	балл	Направления	Наименование показателя	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	до 3	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	осуществление совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.		
2	До 3	За особые заслуги работника перед учреждением	(По факту)		

3	1	Участие в коллегиальных органах управления ДОУ	По факту заседания, работы комиссий Член комиссии Секретарь Администратор		
4	До 3	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	По факту		
5	До 3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	- Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности. -Вовлечение родителей в образовательную инновационную, воспитательную, хозяйственную деятельность.		
6	До 2	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, участка и пр.)	-Создание современной, эстетически привлекательной предметно-развивающей среды; - Выполнение работ по оформлению ,благоустройству, содержанию и поддержанию порядка на игровой площадке, участке ДОУ		
7	До 3	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	- Ведение экспериментальной, инновационной работы - Разработка и внедрение авторских программ		

8	2 3 4 1	За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный; - коммуникативный (интернет конкурсы)		
9	До 2	Внешняя оценка родителями и воспитанниками профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей), обучающихся о профессиональном мастерстве педагогического работника, через систему анкетирования, опроса, рейтинга		
10	До 3	- Повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	- повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., -повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.;		
11	До 3	Разработка методических материалов	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)		
12	До 3	Методическая деятельность	Публикации : -Свой сайт, сайт учреждения. Газета районного, городского уровня Журналы, газеты Российского уровня.		

13	До 3		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК, района, города		
14	До 3		Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях ДОУ района, города		
15	3/2	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие/ победа		
16	3 2 1	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике на другой группе: -Высокий уровень театрального мастерства. -Средний уровень - Ниже среднего		
17	<u>3 балла</u> – посещаемость более 100% <u>2 балла</u> – 90-99,9% <u>1 балл</u> – 80-89,9%	Посещаемость	<u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> 21x20 = 420 Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$		

18	<u>3</u> балла – 0 % заболе ваемос ти <u>2</u> балла – до 5% <u>1 балл</u> – 5 – 9,9%	Заболеваемость	<u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$ <u>Составляем</u> <u>пропорцию:</u> $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$		
	<u>До 2</u>	Санитарное состояние всех помещений в группе, Зале (для физ.инструктора и муз.руководителей)			
	<u>До 3</u>	Дополнительные баллы: - работа с детьми до 3 лет; - работа без больничного листа; - замена отсутствующего сотрудника.			
<u>Итого:</u>					

Председатель экспертной группы: _____ Е.В.Грошенко

Секретарь экспертной группы: _____ Смолянинова Э.А.

Член экспертной комиссии: _____ Корнева Л.А.

Член экспертной комиссии: _____ Серенко Т.А.

4. Снятие доплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера педагогам могут быть изменены либо сняты приказом заведующего по следующим причинам:

- окончание срока выплат стимулирующего характера;
- снижение показателей результативности персональной деятельности педагога, за которые были определены доплаты стимулирующего характера;
- нарушение трудовой дисциплины.

5. Заключительные положения

5.1. Положение применяется к правоотношениям, возникшим с 03.09.2018г.

5.2. Положение принимается и может быть изменено решением педагогического Совета МБДОУ, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка»

_____ Мущенко Т.Н.

Протокол № 7
«03» сентября 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка»

_____ Грошенко Е.В.

Приказ № 8
«03» сентября 2018г.

**Соглашение по охране труда
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 17 «Сказка»
на 2018 – 2019 уч.г.**

Администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка», в лице заведующего Грошенко Елены Владимировны и профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» Мущенко Татьяны Николаевны заключили настоящее соглашение по охране труда на 2018-2019 учебный год:

1. Администрация обязуется:

- 1.1. Обеспечивать работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации.
- 1.2. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.
- 1.3. Своевременно проводить обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
- 1.4. Обеспечивать выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете МБДОУ.
- 1.5. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев в дошкольном учреждении.
- 1.6. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.7. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих

средств в МБДОУ выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Обеспечивать социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1.9. Обеспечивать за счет бюджета МБДОУ «Детский сад № 17 «Сказка» и в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда с освобождением его на время обучения от основной работы и с сохранением среднего заработка.

1.10. Выполнять все запланированные мероприятия по подготовке к работе дошкольного учреждения в зимнее время.

1.11. Обеспечивать работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

1.12. Содержать в порядке территорию дошкольного учреждения, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.

1.13. Не допускать эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркировать и наносить установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

1.14. Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

2. Обязательства профсоюза:

2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией.

2.2. Осуществляет общественный контроль деятельности администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

2.4. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

2.5. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

2.6. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

2.7. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

3. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

3.1. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль состояния охраны труда на рабочих местах, групповых и бытовых помещений.

3.2. Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников дошкольного учреждения.