КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №24 станицы Кавказская муниципального образования Кавказский район

на 2015 – 2018 годы.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с №24
Наименование организации

М.В. Починок
(подпись) Ф.И.О.
«24» марта 2015 года
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.И.Денеженко
(подпись) Ф.И.О.
«24» марта 2015 года
М.П.

Принят на общем собрании работников
Протокол от 24.03.2015 № 1

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения Кавказского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 31.03.2015 № 82
Наименование должности, подпись, Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №24 станицы Кавказская муниципального образования Кавказский район

на 2015 – 2018 годы.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с №24
Наименование организации

М.В. Починок
(подпись) Ф.И.О.
«24» марта 2015 года
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.И.Денеженко
(подпись) Ф.И.О.
«24» марта 2015 года
М.П.

Принят на общем собрании работников
Протокол от 24.03.2015 № 1

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения Кавказского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 31.03.2015 № 82
Наименование должности подпись Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №24 станицы Кавказская муниципального образования Кавказский район

на 2015 – 2018 годы.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с №24
Наименование организации

_____М.В. Починок
(подпись) Ф.И.О.
«__» _____ 20__ года
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Л.И.Денеженко
(подпись) Ф.И.О.
«__»_____ 20__ года
М.П.

Принят на общем
собрании работников
Протокол от _____ №___

1.Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждение детский сад №24 станицы Кавказская муниципального образования Кавказский район (сокращенное наименование МБДОУ д/с №24).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), приказом Минобрнауки РФ № 69 от 27.03.2006 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», приказом Минобрнауки РФ № 2075 от 24.12.2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, территориальным отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст.41 ТК РФ).

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.39 ТК РФ.

1.3.Сторонами коллективного договора являются: работники организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Денеженко Людмилы Индусовны, работодатель в лице его представителя – заведующего Починок Марины Владимировны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

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

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

1.15. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:
- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- а также по иным вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.17. Стороны соблюдают отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ). Работодатель сохраняет гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки (ст.414 ТК РФ).

1.18. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

1.19. Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

1.20. Стороны совместно принимают локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

1.21. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания с «27» марта 2015 г. по «27» марта 2018 г.

II. Регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами содержащими нормы трудового права, действующими в учреждении.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.5.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.7. В соответствии с территориальным отраслевым соглашением в трудовом договоре оговариваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- объём учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

А также иные обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, изменение численности воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

2.9. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в РФ» (ст.331 ТК РФ).

2.10. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

лишенные 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 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.

2.11. Права работников дошкольного образовательного учреждения и меры их социальной поддержки определяются законодательством Российской Федерации, уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

2.12. Работники дошкольного образовательного учреждения имеют право:

на участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в порядке, определяемом уставом;

на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации.

2.13. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается:
заработная плата работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

структура управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения;

штатное расписание и должностные обязанности работников.

2.14. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (заведующий), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации.

2.15. Прием на работу и расстановку кадров, поощрение работников дошкольной образовательной организации, наложение дисциплинарных взысканий, увольнение с работы осуществляет заведующий организацией.

2.16. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым

договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72-73 ТК РФ).

2.17. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 77, 336 ТК РФ), также с учетом особенностей расторжения трудового договора, с отдельными категориями работников, предусмотренных ст.ст.261, 269, 278, 288, 292, 312[5], 327[6] ТК РФ и др..

2.19. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст.191 ТК РФ, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст.192 ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка или дополнительное профессиональное образование.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд организации (ст.196 ТК РФ).

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития организации.

3.3. Направляет работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность), средняя зарплата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

3.6. Организовывает не реже 1 раза в три года проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.7. Обеспечивает участие представителей профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней (Отраслевое соглашение).

4.2. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидацией организации, предоставлять свободное от работы время (не менее __4_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

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

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- совмещающие работу с получением образования в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
-

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации,
- работникам, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. Не осуществлять в течение учебного года в образовательной организации организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года (Отраслевое соглашение).

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В МБДОУ д/с № 24 устанавливается общий режим рабочего времени (ст.100 ТК РФ): пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.92 ТК РФ, ст.94 ТК РФ и иными нормативными актами:

- женщинам, работающим в сельской местности, сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (в соответствии с

постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" /с последующими изменениями/.

- работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, результатам специальной оценки условий труда.

5.3.1. В дошкольных образовательных учреждениях, в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ привлекать работника за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для работника: для сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзного организации.

К работе в режиме ненормированного рабочего времени привлекаются работники в соответствии с устанавливаемым перечнем должностей, ст.101 ТК.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Не допускается привлечение к сверхурочное работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, допускается только с их письменного согласия, и при условии, если это незапрещенно им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочной работы.

5.8. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст.152 ТК РФ или по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

5.9.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий

производственной аварии или стихийного бедствия.

5.9.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжению, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

5.9.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.10. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

5.10.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

5.10.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5.10.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

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

5.14.Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.15. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ст.117 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, ст.117 ТК РФ *(не менее 7 календарных дней),*
- выполняющим работы особого характера, ст.118 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем, ст.119 ТК РФ *(не менее 3 календарных дней*),
- членам первичной профсоюзной организации,

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (*Приложение № 7).*

5.16.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранения заработной в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,

полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году и членам профкома – до 3 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в году,
- а также в иных случаях.

5.16.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом организации (ст.335 ТК РФ).

5.17. Накануне предпраздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников регулируется Положением об оплате труда (*приложение № 1*).

Оплата труда работников устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; отраслевого соглашения, мнения профсоюза (ст.144 ТК РФ).

6.2. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:
_25_ числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и
10_ числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником счет в банке.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.3. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленного на федеральном уровне.

6.4. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания), устанавливаются учредителем.

6.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с Законодательством РФ (ст.149 ТК РФ).

6.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст.96 ТК РФ). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в размере 35%.

6.5.2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником, с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

6.5.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст.147 ТК РФ), не менее 4% тарифной ставки (оклада).

6.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.7. Изменения оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения;
- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня вынесения соответствующим органом решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов (Единые рекомендации по

установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случаях приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1\ 300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.8.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации.

6.8.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8.5. Осуществлять оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

6.8.6. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях предусмотренных Отраслевым соглашением по образованию, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

6.8.7. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях (Отраслевое соглашение):

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождение в длительном отпуске сроком до 1 года (ст.335 ТК РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста.

6.9. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат (ст.139 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации.

7.Стороны договорились:

7.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере ____115_____ рублей.

7.2 Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым (по согласованию профкома) перечням оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

7.3. При выделении работнику санаторно-курортной путёвки отпуск предоставлять вне очереди.

7.4. В первую очередь предоставлять места в летнем оздоровительном лагере детям сотрудников, у которых малообеспеченные и многодетные семьи.

7.5. По возможности обеспечивать детей сотрудников путевками на санаторно-курортное лечение и для летнего отдыха.

7.6. При наличии учебников в школьной библиотеке обеспечивать ими детей сотрудников.

7.7. Для культурного досуга работающих организовывать выезды на природу, посещение театров, поздравление сотрудников с Днем Учителя, 23 февраля, 8 Марта, Нового года, юбилейных дат.

7.8. Ветеранов Великой Отечественной войны и труда поздравлять с юбилеями открытками и цветами.

7.9. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого Пенсионного Фонда.

7.10. Предусматривать защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся.

7.11. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам устанавливаются Учредителем (ФЗ «Об образовании в РФ»).

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда *(приложение № 4)* с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда.

8.1.3. Провести в организации специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством и по её результатам разработать перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками организации обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счёт организации.

8.1.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными

перечнями профессий и должностей (*приложение № 5),* а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств.

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

8.1.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе,

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учёта, принимать меры по их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать ее работу в соответствии с рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

8.1.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно- общественного контроля.

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.1.17. Обеспечить за свой счет проведение предварительного при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение и отдых.

8.1.19. Иные обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации.

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.2.3. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза.

8.2.4. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

8.2.5. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

8.2.6. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда.

8.2.7. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательной организации и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

8.2.8. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

8.3. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда,
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда,
- проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя,
- извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.1. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст.219 ТК РФ.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 373 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10.Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

X. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.10. Своевременно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях серьёзных заболеваний, тяжёлого материального положения и др.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Своевременно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета
_____Денеженко Л.И.
«___»_____201_г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ д/с №24
_____Починок М.В.
«___»_____201_г.

Правила внутреннего трудового распорядка муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 24 станицы Кавказская муниципального образования Кавказский район

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

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) 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, выданную в порядке и по форме, которые

устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, работодателем с учетом действующего законодательства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов и сведений (например, медицинское заключение для лиц в возрасте до 18 лет; для лиц, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта и проч.), которые предусмотрены Положением о персональных данных работников, разработанным в МБДОУ д/с №24 .

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы (ч.2 ст.68 ТК РФ).

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка

выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется _4__ часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых от пусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие,
- педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ФЗ «Об образовании в РФ»),
- иные права, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников,
- иные обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2.1. Педагогические работники в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся 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 обучающихся 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 соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них,
- иные права, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного);

- вести персонифицированный учет в системе государственного пенсионного страхования и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников,

- иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.2. В МБДОУ д/с №24 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для всех сотрудников (кроме сторожей),
- сменная работа для сторожей.

4.2.1. Для работников устанавливается общий режим рабочего времени:

Начало работы в _7__ час. __30_ мин.;

Окончание работы в _16__ час. _12__ мин. *(накануне выходных дней - _16__ час. _12__ мин.);*

Перерыв - _1__ час. _30__ мин.;

Продолжительность ежедневной работы (смены) - _7__ час. _12__ мин.;

4.2.2. Для педагогических работников в соответствии с Уставом организации, учебным планом, расписанием учебных занятий устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными суббота и воскресенье.

Начало работы (смены) в __7_ час. _30__ мин.;

Окончание работы в _18__ час. _00__ мин. *(накануне выходных дней - __18_ час. 00___ мин.);*

Перерыв - _1__ час. __00_ мин.;

Продолжительность ежедневной работы (смены) - __7_ час. _12__ мин.;

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой

должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.2.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени для сторожей устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Графики работ в сменном режиме составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени (по суммированному учету рабочего времени) за учетный период (*месяц, квартал. год*). Выходные дни сменному персоналу предоставляются по скользящему графику. Работа в течении двух смен подряд запрещается.

Начало работы в _19__ час. _00__ мин.;

Окончание работы в _7__ час. _00__ мин. *(накануне выходных дней - _7__ час. _00__ мин.);*

Перерыв - _1__ час. _00__ мин.;

Продолжительность ежедневной работы (смены) - _7__ час. _12__ мин.

4.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работника устанавливается в трудовом договоре.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 ст.112 ТК РФ.

4.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами:

- женщинам, работающим в сельской местности, сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (*в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" /с последующими изменениями/);*

- работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, результатам специальной оценки условий труда (*Приложение № ___);*

- _____- __ часов в неделю, __ часов ежедневной работы (смены) (*указать категории работников*)

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжению, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

4.8.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям

производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.8.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.8.5. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзного организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, а также инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим

работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.9.1. В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения); продолжительность работы по совместительству работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня, логопед - 56 календарных дней , музыкальный работник - 42 календарных дня.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда

- выполняющим работы особого характера;

- с ненормированным рабочим днем,

- *членам первичной профсоюзной организации,*

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (*Приложение № __).*

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома (*представительного органа работников*) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации или у работодателя - физического лица.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ст.117 ТК РФ).

4.10.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.11. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом

организации (ст.335 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году и членам профкома – до 3 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в году,
- а также в иных случаях.

4.12.1. В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью _5_ календарных дней.

5. Сроки и место выплаты заработной платы

5.1. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:
_25__ числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и
_10__ числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, на указанный работником счет в банке.

5.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5.5. Оплата отпуска производится на позднее чем за три дня до его начала.

5.6. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленного на федеральном уровне.

6. Поощрения

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- занесение на Доску почета.

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До наложения взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

7.3. 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 профсоюза.

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.

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

7.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. *В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.*

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Разработал: _____ ФИО

С коллективным договором,
правилами внутреннего трудового распорядка и иными ЛНА
ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О. работника	личная подпись	дата
1	Авдеева Е.И.		
2	Блажина Е.А.		
3	Гороздюкова Е.В.		
4	Денеженко Л.И.		
5	Журахова В.В.		
6	Квиткина И.А.		
6	Копылов В.Г.		
7	Кременская И.Н.		
8	Лихникевич М.Б.		
9	Мотина А.А.		
10	Морозова Е.В.		
11	Мишукова В.И.		
12	Подлеснова Е.С.		
13	Полицковая Т.В.		
14	Починок М.В.		
15	Скиба Л. Л.		
16	Стерьхова В.М.		
17	Терещенко С.И.		
18	Шматкова Е.М.		
19	Шубакова Е.Г.		

Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2015-2018 годы

От работников:

Председатель ПК
№24
МБДОУ № 24

_____ Л.И. Денеженко
«____»_____ 2015 г.
М.П.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

_____М.В. Починок
«___» _____2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 станица Кавказская муниципального образования Кавказский район

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 станица Кавказская муниципального образования Кавказский район (далее МБДОУ д/с № 24) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от:

27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 28 ноября 2011 года № 2811 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район».

1.2.Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива МБДОУ д/с № 24 и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ д/с № 24 с 1 января 2015 года.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива МБДОУ д/с № 24 на 2015 – 2018 год.

1.3.Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основной образовательной программы МБДОУ д/с № 24, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБДОУ д/с № 24.

Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п., призвано способствовать увеличению дохода работников и на его основе обеспечить рост уровня заработной платы.

1.4.Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 года. По инициативе группы работников МБДОУ д/с № 24, заведующим учреждения, по согласованию профсоюзным комитетом, Управляющим советом, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.5.Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с № 24 за счет средств краевого бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в МБДОУ д/с № 24 по совместительству;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

систему оплаты и стимулирования труда руководителя, заместителей руководителя и работников МБДОУ д/с № 24

1.6.Базовая заработная плата работников МБДОУ д/с № 24 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7.С вновь поступающими на работу в МБДОУ д/с № 24 работниками, заключается трудовой договор в соответствии требованиями Трудового

Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.8.Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 24 на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора), представителей трудового коллектива, профсоюзного комитета, Управляющего совета.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом заведующего МБДОУ д/с № 24.

1.9.Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым заведующим МБДОУ д/с № 24. и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым МБДОУ д/с № 24 с каждым работником.

1.10.Выплата заработной платы работникам МБДОУ д/с № 24 осуществляется «10» и «25» числа каждого месяца.

При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, по согласованию с трудовым коллективом МБДОУ д/с № 24 эти сроки могут быть перенесены. В декабре месяца заработная плата выплачивается до завершения финансового года: за первую половину месяца до 20-25 декабря, за вторую половину месяца до 30 декабря.

Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска.

1.11.На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональны квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и

размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложении № 1 к положению об оплате труда работников МБДОУ д/с № 24 являющегося неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ д/с № 24

1.12.Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном положении:

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в трудовом коллективе в МБДОУ д/с № 24 заключается между коллективом в лице представителей работников МБДОУ д/с № 24 заведующим МБДОУ д/с № 24

Средняя заработная плата

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду начисления).

Минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата - устанавливаемый краевым законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается. С 1 января 2015 года размер минимальной заработной платы составляет 5554 руб. (ст.1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в редакции Федерального закона от 2 декабря 2013 года № 336-ФЗ).

Базовая зарплата

Это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер базовой зарплаты определяется МБДОУ д/с № 24 самостоятельно.

Премии

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы,

повышении своей квалификации, в продолжительной работе в МБДОУ д/с № 24 .

Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Стимулирующая доплата - устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка - устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно. Стимулирующая надбавка ежегодно изменяется в зависимости от качества труда работника и фонда платы труда.

Штатные работники

Работники, работающие в МБДОУ д/с № 24 на постоянной основе по трудовому договору.

Внутреннее совмещение работ

Работники МБДОУ д/с № 24 , привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами МБДОУ д/с № 24 , при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Работники- совместители

Работники, специалисты других предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности в МБДОУ д/с № 24 в соответствии с его уставными задачами.

II. Порядок и условия оплаты труда МБДОУ д/с № 24

2.1.Формирование фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 24

Размер фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 24 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного воспитанника (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ = N x H x Д+Ст(ДОУ), где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного воспитанника (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в образовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество воспитанников в образовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая МБДОУ д/с № 24 с учетом реальных потребностей.

Ст(ДОУ) – объем средств, направленных на стимулирование отдельных категорий работников и осуществление доплат педагогическим работникам образовательных организаций

При определении доли фонда оплаты труда учитывается наличие групп общеразвивающей направленности, смешанных (разновозрастных) групп общеразвивающей направленности, компенсирующей, оздоровительной, комбинированной направленности, групп семейного воспитания, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.2. Распределение фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 24

2.2.1.Фонд оплаты труда МБДОУ д/с № 24 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

2.2.2. Заведующий МБДОУ д/с № 24 формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соотношении доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70 % к общему фонду оплаты труда учреждения и доли фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в размере не более 30 % к общему фонду оплаты труда

учреждения. Вышеуказанное соотношение устанавливается в сложившихся долях за предыдущий период по состоянию на начало календарного года (01 января) и начало учебного года (01 сентября) к общему фонду оплаты труда учреждения. Конкретное значение соотношения рассматривается на заседании общего собрания трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждается приказом директора на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.2.3.Соотношение может быть изменено МБДОУ д/с № 24 в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

2.2.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп, в том числе объем средств на стимулирование отдельных категорий педагогических работников в соответствии с Перечнем работников, определенных в пунктах 2.2.2, 2.2.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образования Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ).

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.5.Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала - это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей, которая включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.2.6.На стимулирующую часть направляется не менее 30 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется МБДОУ д/с № 24 самостоятельно на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.2.7.Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр, в том числе Ст(пед) – объем средств на стимулирование отдельных категорий работников в соответствии с Перечнем работников, определенных в пункте 2.2.2 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образования Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ);

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.3. Расчет заработной заведующего МБДОУ д/с № 24

2.3.1.Должностной оклад заведующего МБДОУ д/с № 24 устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества воспитанников, и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад заведующего МБДОУ д/с № 24

Осрп – расчетный средний оклад работников

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ д/с № 24 устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

2.3.2. Заведующему устанавливаются надбавки за выслугу лет:

1.	при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет	5%
2.	при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет	10%
3.	при стаже педагогической работы свыше 10 лет	15%

2.3.4. Заведующему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада руководителя на следующие повышающие коэффициенты:

1)за наличие квалификационной категории:
первая квалификационная категория - 0,10,
высшая квалификационная категория - 0,15;

2)персональный повышающий коэффициент к окладу за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и имеющихся отраслевых наград:

«Грамота министерства образования Российской Федерации» - 0,05

«Нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 0,075

за наличие государственных наград, почетных званий:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 0,075

«Заслуженный учитель Кубани» - 0,075

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

2.3.5. Заведующему устанавливаются выплаты за специфику работы (компенсационные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за организацию работы двух и более коррекционных групп 20%

Применение выплат за специфику работы (компенсационные выплаты) не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Формирование фонда стимулирования заведующего МБДОУ д/с № 24

2.4.1.В учреждении формируется фонд стимулирования заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее – Фонд стимулирования директора следующим образом:

ФОТстд – отчисление в Фонд стимулирования заведующего;

ФОТо – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

д – доля ФОТо.

Размер доли ФОТстд – 1,5%.

2.4.2.Фонд стимулирования заведующего распределяется на основании решения Управляющего совета и профсоюзного комитета учреждения по согласованию с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район, созданной управлением образования администрации муниципального образования Кавказский район (далее – управление образования).

2.4.3.Размер Фонда стимулирования директора устанавливается два раза в год: на 1 января и на 1 сентября текущего года.

2.4.4.В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении заведующему стимулирующих выплат за счет Фонда стимулирования директора, соответствующие средства, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения, могут быть направлены на установление стимулирующих выплат (ежемесячных надбавок, премирования) работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала МБДОУ д/с № 24 .

2.4.5.Выплаты стимулирующего характера заведующему устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

2.4.6.Показатели и условия стимулирования труда заведующего, позволяющие оценить результативность и качество его работы, размер и количество премий, надбавок, выплачиваемых заведующему, определяются в соответствии с пунктами 5.5, 6.5, 6.6 Приложения № 3 к настоящему Положению.

2.5.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБДОУ д/с № 24

2.5.1.Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.5.2.Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных (сетевых показателей).

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

2.5.3.Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24 устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника работ и профессий работников;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии);

согласования с профсоюзным комитетом МБДОУ д/с № 24.

2.5.4.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ д/с № 24:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 3680 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 3744 рубля;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня 3935 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала четвёртого уровня 4314 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 6113 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 6856 рублей.

2.5.5.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются заведующим учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 января 2015 года, образует новый оклад.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ д/с № 24 .

2.5.6.Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными для данных категорий работников нормативно-правовыми актами и распорядительными документами краевого и/или муниципального уровня.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5.7.Установление окладов работникам МБДОУ д/с № 24 , должности которых не включены в пункт 2.5.4, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район, утвержденными нормативными правовыми актами исполнительного органа муниципального образования Кавказский район.

2.5.8.Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5.9.Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ д/с № 24 применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников продолжающегося не свыше двух месяцев определяется в соответствии с приложением № 4 настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера всем работникам МБДОУ д/с № 24

2.6.1.Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ д/с № 24 предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ д/с № 24 с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6.2.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

В МБДОУ д/с № 24 устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

2.6.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,5 (включительно).

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

почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

2.6.5.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ д/с № 24 предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующего МБДОУ д/с № 24 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ д/с № 24 а также средств от приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений МБДОУ д/с № 24 , главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям заведующего – по представлению заместителей заведующего МБДОУ д/с № 24 ;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ д/с № 24 – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6.6.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться:

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

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка

устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Особенности установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа педагогического и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.6.7.Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;

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

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

2.6.8.Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат предусмотренных подпунктами 2.6.3 и 2.6.6 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с приложением № 5 пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.7.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.7.1.Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24 , занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

2.7.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

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

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

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

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

2.7.6.Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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

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

2.7.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или

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

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

2.7.10.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

2.8.Порядок и условия премирования работников МБДОУ д/с № 24

2.8.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ д/с № 24 могут устанавливаться премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующим МБДОУ д/с № 24 учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом МБДОУ д/с № 24 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленной МБДОУ д/с № 24 на оплату труда работников:

заместителей заведующего, главных специалистов и иных работников, подчиненных заведующему непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям заведующего – по представлению заместителей заведующего МБДОУ д/с № 24 ;

других работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ д/с

№ 24 - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБДОУ д/с № 24 .

2.8.2.Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

выплата за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

2.8.6.Критерии оценки деятельности работников для выплаты премии отражены в приложении № 9 к настоящему Положению.

2.9.Материальная помощь

2.9.1.Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

2.9.2.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ д/с № 24 на основании письменного заявления работника.

2.9.3.Материальная помощь заведующему МБДОУ д/с № 24 выплачивается из фонда стимулирования руководителя (или экономии, сложившейся по фонду оплаты труда учреждения в конце календарного года) на основании приказа начальника управления образования по заявлению директора МБДОУ д/с № 24 .

3.ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1.Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем образовательного учреждения, положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 24 , принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Управляющим советом.

3.2.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24

декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

3.3.При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

3.4.Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

3.6.Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов МБДОУ д/с № 24 по решению общего собрания трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения.

3.7.Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24 производится на основании трудовых договоров, заключенных между заведующим МБДОУ д/с № 24 и работниками.

3.8.Оплата труда заведующего МБДОУ д/с № 24 производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

4.1.Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о полном наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.2.Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 11 к настоящему Положению.

4.3.Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 12 к настоящему Положению.

5.ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

5.1.Штатное расписание МБДОУ д/с № 24 формируется и утверждается заведующим МБДОУ д/с № 24 в пределах выделенного фонда оплаты труда, в целях реализации уставных задач и задания, установленного учредителем.

5.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МБДОУ д/с № 24 .

5.3.Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение, и другие) в соответствии с Уставом МБДОУ д/с № 24 .

5.4.В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.5.Численный состав работников МБДОУ д/с № 24 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Рассмотрено на заседании общего собрания трудового коллектива и рекомендовано к утверждению (протокол № 1 от 27 марта 2015 года).

Председатель собрания: _____ М.В.Починок

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 24

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы МБДОУ д/с № 24

1.С 1 января 2015 года минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников МБДОУ д/с №24

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6111,00 рублей	
1.1	Музыкальный руководитель	0,00
	Книгоиздательская продукция	115,00 руб.
1.2	Воспитатель	0,09
	Книгоиздательская продукция	115,00 руб.
1.3	Уучитель-логопед	0,10
	Книгоиздательская продукция	115,00 руб.
01.04.15	Инструктор по физической культуре	0,00
	Книгоиздательская продукция	115,00 руб.
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4440,00 рублей	
2.1.	Старшая медицинская сестра	0,32
2.2.	Медицинская сестра	0,22

3.	Должности работников младшего обслуживающего персонала	
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3680,00 рублей		
3.1.	Сторож, дворник, вахтер, садовник, швея	0,00
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3744,00 рублей		
3.2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик , плотник	0,00
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3935,00 рублей		
3.3.	Повар 5 разряда	0,00
4.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4312,00 рублей	
4.1.	Младший воспитатель	0,00
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3744,00 рублей		
	Делопроизводитель	0,00
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3807,00 рублей		
	Шеф повар	0,15
	Повар 3 разряда	0,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,00

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 27 марта 2015 года

Председатель собрания _____ Починок М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с №24

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ д/с №24

1.Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Кавказский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Кавказский район (далее - учреждение).

2.Должностной оклад руководителя учреждения (далее - заведующий МБДОУ д/с №24 определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается администрацией муниципального образования Кавказский район в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3.Кратность устанавливается администрацией муниципального образования Кавказский район и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4.Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МБДОУ д/с №24 (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в

списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1)исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2)затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11.Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 27 марта 2015 года

Председатель собрания _____ Починок М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 24

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера заведующему муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №24 муниципального образования Кавказский район

1.Общие положения

1.1.Настоящее приложение к Положению об оплате труда (далее – Положение) устанавливает порядок выплат стимулирующего характера директору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 муниципального образования Кавказский район (далее – заведующему, разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»; постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 17 ноября 2008 года № 885 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» в целях усиления материальной заинтересованности заведующего в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности, инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2.Положение устанавливает порядок установления надбавок стимулирующего характера (за напряжённость, интенсивность, высокое качество работы), премирования за результаты труда и оказания материальной помощи заведующему.

1.3.Размеры доплат и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного дополнительного объёма работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности.

Размер доплат устанавливается в денежном выражении.

1.4.Оценка деятельности заведующего служит целям повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования заведующего за счет соответствующих выплат из средств Фонда стимулирования заведующего.

1.5.Задачи оценки профессиональной деятельности заведующего:

получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности заведующего на основе внешней экспертной оценки деятельности заведующего;

выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности согласно полученным данным;

использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

проведение системной самооценки директора собственных результатов профессиональной деятельности;

усиление материальной заинтересованности заведующего в повышении качества образовательной деятельности.

2.Порядок формирования и распределения фонда стимулирования заведующего МБДОУ д/с №24

2.1.В учреждении формируется фонд стимулирования заведующего (далее – Фонд стимулирования заведующего) следующим образом:

ФОТстд – отчисление в Фонд стимулирования заведующего;

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

д – доля ФОТо.

Размер доли ФОТстд – 1,5% от ФОТо.

2.2.Фонд стимулирования директора распределяется на основании решения Управляющего совета и профсоюзного комитета учреждения по согласованию с комиссией по установлению повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, стимулирующих надбавок, материальной помощи руководителям и премирования руководителей образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, созданной управлением образования (далее – Комиссия УО).

Фонд стимулирования заведующего распределяется следующим образом:

70% - на ежемесячные надбавки стимулирующего характера, 30% - на премирование за результаты труда. В свою очередь, 30% поквартально делятся в следующем соотношении: 1 квартал - 20 %, 2 квартал - 30 %, 3 квартал - 30%, 4 квартал – 20 %.

2.3.Размер Фонда стимулирования заведующего устанавливается два раза в год: на 1 января и на 1 сентября текущего года.

2.4.В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении заведующему стимулирующих выплат за счет Фонда стимулирования заведующего, соответствующие средства, по согласованию с

Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения, могут быть направлены на установление стимулирующих выплат (ежемесячных надбавок, премирования) работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала МБДОУ д/с № 24.

2.5.Выплаты стимулирующего характера заведующему устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

2.6.Показатели и условия стимулирования труда заведующего, позволяющие оценить результативность и качество его работы, размер и количество премий, надбавок, выплачиваемых заведующему, определяются в соответствии с пунктами 5.5, 6.5, 6.6 настоящего Положения.

3.Порядок установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи

3.1.Распределение бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, на начало учебного года (1 сентября), на начало календарного года (1 января), за выполнение важных и особо важных заданий комиссией образовательного учреждения по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия МБДОУ).

Заседания Комиссии МБДОУ д/с № 24 проводятся в зависимости от принятой в образовательном учреждении периодичности выплаты вознаграждения (один раз в квартал, календарный месяц). В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

Размер и количество премий, стимулирующих надбавок, выплачиваемых заведующему, максимальным пределом не ограничиваются.

Комиссия МБДОУ д/с № 24 на основании представленных заведующим материалов готовит аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для премирования заведующего и установления стимулирующих надбавок. Решение Комиссии МБДОУ д/с № 24 принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии МБДОУ д/с № 24 и оформляется протоколом.

Заведующий имеет право присутствовать на заседании МБДОУ д/с № 24 и давать необходимые пояснения.

Комиссия МБДОУ д/с № 24 представляет аналитическую информацию в Управляющий совет и профсоюзный комитет (далее – ПК) для утверждения показателей и критериев премирования, установления надбавки стимулирующего характера и/или оказания материальной помощи заведующему.

Решение Управляющего совета о согласовании выплат принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Управляющего совета и оформляется протоколом.

3.2.Комиссия УО, утвержденная приказом управления образования администрации муниципального образования Кавказский район (далее -

управление образования) проводит согласование выплат стимулирующего характера заведующего следующим образом:

3.2.1.МБДОУд/с № 24 представляет в Комиссию УО аналитическую информацию о показателях деятельности (таблицу с баллами в соответствии с критериями и показателями, утвержденными Положением об установлении стимулирующих выплат заведующему, и папку с подтверждающими документами), являющуюся основанием для установления заведующему стимулирующих выплат, согласованную с Управляющим советом (Советом) ОУ, выписку из решения Управляющего совета.

3.2.2.При согласовании баллов для установления стимулирующих выплат Комиссия УО руководствуется показателями и критериями п.5.5, 6.5, 6.6 настоящего Положения об установлении стимулирующих выплат заведующему.

3.2.3.Согласованное решение Комиссии УО является основанием для издания приказа о премировании, установлении надбавок.

3.2.4.Заведующий имеет право присутствовать на заседании Комиссии УО и давать необходимые пояснения.

3.2.5.Комиссия УО принимает решение о согласовании выплат стимулирующего характера (в баллах) и выплате материальной помощи (в количестве должностных окладов) открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии УО. Решение Комиссии УО оформляется протоколом.

3.2.6.На основании протокола Комиссии УО управление образования издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера заведующему с указанием периода их действия, а также о выплате материальной помощи.

3.2.7.Решение Комиссии УО о согласовании выплат стимулирующего характера доводится до сведения заведующего в установленном порядке.

3.3.Стимулирующие выплаты и материальная помощь заведующему устанавливаются за счёт и в пределах Фонда стимулирования директора.

3.4.Размер надбавки для заведующего может быть снижен или выплата может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при ухудшении показателей работы, нарушении заведующим трудовой дисциплины, предоставлении недостоверной информации или несвоевременном предоставлении требуемой информации, невыполнении приказов управления образования. Снижение размера или прекращение выплат производится на основании приказа управления образования с указанием причин по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

3.5.На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда отражаются в трудовом договоре заведующего, условия, при которых производятся выплаты стимулирующего характера, также вносятся в трудовой договор, заключаемый между заведующим учреждения и главным распорядителем средств путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.Условия стимулирования

4.1.Качество и общедоступность дошкольного образования в образовательном учреждении:

вариативность обучения;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;

создание условий для подготовки (адаптации) детей к школе;

активность и результативность участия воспитанников в конкурсах различного уровня.

4.2.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, учебная литература информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных шкафчиков, туалетов, мест личной гигиены и т.д.); обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

создание условий для детей с ОВЗ.

4.3.Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами; их качественный состав;

развитие педагогического творчества (активность участия педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

стабильность педагогического коллектива; сохранение численности молодых специалистов;

создание условий для повышения мотивации педагогов к прохождению курсовой подготовки.

4.4.Социальные критерии для поддержки руководителя:

вновь назначенному руководителю (до 2-х лет);

за выполнение функций медицинского работника (написание меню, подготовку и сдачу отчетов и др.);

за выполнение обязанностей контрактного управляющего и др.

4.5.Эффективность управленческой деятельности:

руководство Советом руководителей ДОУ;

эффективность работы органов государственно-общественного управления в ОУ (Управляющих, попечительских советов, родительского комитета, совета по питанию и т.п.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверных сведений и др.);

отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

привлечение внебюджетных средств;

призовые места учреждения в смотрах (конкурсах) федерального и регионального, муниципального уровней;

состояние нормативно-правовой базы;

повышение заработной платы работников; выполнение требований постановления Правительства и Указов Президента Российской Федерации в части заработной платы

ведение самостоятельного бухгалтерского и налогового учёта;

организация работы котельной, теплицы, использование земельного участка;

оформление документации на компенсационные выплаты части родительской платы за содержание детей в ДОУ;

организация работы районного методического объединения (РМО) на базе ДОУ.

4.6.Сохранение здоровья учащихся в ДОУ:

создание условий для работы лицензированного медицинского кабинета, стоматологического и др. кабинетов;

оснащение групповых комнат мебелью, соответствующей возрасту;

выполнение натуральных норм питания;

уровень заболеваемости детей;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);

создание условий для сохранения и восстановления психического и физического здоровья учащихся (кабинет психолога, кабинет логопеда);

создание дополнительных условий для занятий физической культурой (тренажёрные залы спортивные площадки, и др.).

4.7.Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

5.Показатели и критерии оценки деятельности директора для установления надбавок стимулирующего характера к должностному окладу по показателям эффективности деятельности

5.1.Периодичность проведения заседаний Комиссий МБДОУд/с №24, УО для установления надбавок стимулирующего характера - не реже 2 раз в год (на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5.2.При определении размера надбавки Комиссии МБДОУ, УО руководствуются показателями и критериями п.5.5 настоящего Положения.

5.3.Сумма баллов, набранных заведующим по результатам заседания Комиссии МБДОУ, УО вносится в протоколы заседания Комиссий.

5.4.Размер надбавки стимулирующего характера заведующему за качество профессиональной деятельности определяется следующим образом: общая сумма, направленная на надбавки стимулирующего характера, делится на общее количество баллов по всем показателям и критериям п.5.5. и умножается на количество баллов, набранное заведующим по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5.5.Показатели и критерии оценки деятельности для установления надбавок стимулирующего характера:

№ п/п	Показатели деятельности учреждения	Критерии	Измерители	Баллы	Максимальное количество баллов
на 01 января					
1	Качество и общедоступность общего образования в ОУ	Вариативность обучения	За наличие группы семейного воспитания (за 1 группу) За наличие групп кратковременного пребывания для детей дошкольного возраста (за 1 группу): общеразвивающей направленности компенсирующей направленности	3 балла 2 балла 3 балла	до 40 баллов
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Приказ об открытии экспериментальной площадки	4 балла - федеральная экспериментальная площадка, 3 балла - краевая, 2 балла - муниципальная	в соответствии с количеством площадок
		Создание условий для подготовки (адаптации) детей к школе	Реализация программ предшкольной подготовки и др. (справка УО)	6 баллов - при условии реализации программ	6 баллов

2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, учебная литература информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	Сведения об обеспеченности учебным и игровым оборудованием, учебной литературой, информационно-методическим обеспечением в динамике (справка МУ «Центр развития образования», мониторинг отдела развития образования и отдела дошкольного образования)	3 балла за каждый вид сведений - обеспеченность на уровне среднерайонного показателя и выше; 2 балла - при положительной динамике	9 баллов
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.); обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	Ксерокопия страницы журнала учета проверок юридического лица	2 балла - при соблюдении условий, 1 балл - при несоблюдении условий по одному направлению по объективным причинам	2 балла
		Создание условий для детей в ОВЗ	Справка отдела дошкольного образования управления образования	по 2 балла для каждого вида заболеваний	4 балла
3	Кадровые ресурсы ОУ	Укомплектованность педагогическими кадрами (%)	Аналитическая справка ОУ, согласованная с УО, МКУ «Центр развития образования», включающая в себя сопоставление необходимого и реального кадрового состава, динамику повышения уровня квалификации; стабильность педагогического коллектива по сравнению с прошлым учебным годом, сохранение численности молодых	2 балла - при полной укомплектован-ности кадрами;	9 баллов
		Качественный состав педагогов (% педагогов с высшей, первой, второй квалификационной категорией)		2 балла - при 80 и более % педагогов с квалификационной категорией, 1 балл – при положительной динамике увеличения численности педагогов с квалификационной категорией	
		Стабильность		1 балл - за	

		педагогического коллектива по сравнению с прошлым учебным годом	специалистов	сохранение стабильности	
		Сохранение численности молодых специалистов		1 балл - за сохранение численности молодых специалистов	
		Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку и (или) переподготовку в соответствии с требованиями ФГОС		более 70% - 5 баллов; 60-69% - 4 балла; 50-59% - 3 балла; 40-49% - 2 балла, 30-39%- 1 балл, менее 30% - 0 баллов	
4	Эффективность управленческой деятельности	Руководство Советом руководителей ДОУ	Приказ УО о назначении руководителя, план работы Совета по образованию	5 баллов за руководство Советом	5 баллов
		Эффективность работы органов государственно-общественного управления в ОУ (Управляющих, попечительских советов, родительского комитета, совета по питанию и т.п.)	Планы работы советов, аналитическая справка ОУ о деятельности Советов	По 1 баллу - при условии полного выполнения планов	4 балла
		Состояние нормативно-правовой базы	Аналитическая справка УО о соответствии нормативных документов, регламентирующих деятельность ОУ, законодательству в области образования	2 балла - при полном соответствии нормам действующего законодательства в области образования и делопроизводства	2 балла
		Повышение заработной платы работников; выполнение требований постановления Правительства и Указов Президента Российской Федерации в части заработной платы	справка МУ МЦБ МОТР	2 балла - при соответствии требованиям, 1 балл -при положительной динамике показателей	2 балла
		Ведение самостоятельного бухгалтерского и налогового учёта	Аналитическая справка МУ МЦБ МОТР	1 балл - при наличии самостоятельной бухгалтерии; 2 дополнительных балла - при условии качественной работы самостоятельной бухгалтерии	3 балла
		Организация работы котельной, теплицы, использование земельного участка	Аналитическая справка ОУ	1 балл за каждое направление	4 балла
		Положительная оценка	Анкетирование родителей	90-100% - 5 баллов,	5 баллов

		деятельности дошкольного учреждения родителями воспитанников		80-89% - 4 балла, 70-79% - 3 балла, 60-69% - 2 балла 50-59% - 1 балл	
		За организацию работы районного методического объединения (РМО) на базе ДОУ	Приказ МКУ ЦРО о назначении руководителей МО	По 1 баллу за каждое МО	3 балла
		За ежемесячное размещение информации ДОУ на официальных сайтах в сети Интернет	Аналитическая справка скриншоты страниц		2 балла
5	Сохранение здоровья учащихся в ОУ	Создание условий для работы лицензированного медицинского кабинета, стоматологического и др. кабинетов (% оснащения расходными материалами)	Аналитическая справка ОУ, согласованная с УО	1 балл - свыше 50%, 0,5 балла - до 50%; по 1 баллу - за создание условий для работы стоматологического кабинета, физиотерапевтического, массажного и т.д.	6 баллов
		Выполнение натуральных норм питания		100% - 2 балла; 98-99% - 1 балл	2 балла
		Уровень заболеваемости детей	средний показатель пропуска дошкольной образовательной организации по болезни на одного ребенка (дни/ребенка) *(А/В)*100%, А – количество дней пропуска по болезни детей в отчетном периоде, В – количество дней пропуска по болезни детей в предыдущем периоде)*	ниже краевого показателя - 5 баллов; превышение краевого показателя на 1-5% - 4 балла; превышение краевого показателя на 6-10% - 3 балла; превышение краевого показателя на 11-15% - 2 балла; превышение краевого показателя на 16-20% - 1 балл; превышение краевого показателя более 20% - 0 баллов	5 баллов
		Оснащение групповых комнат мебелью (% от общего количества групповых), соответствующей по росту	Аналитическая справка ОУ, согласованная с УО	2 балла - свыше 50%, 1 балл - до 50%	2 балла
		Создание условий для сохранения и восстановления психического и физического здоровья учащихся (кабинет психолога, логопеда и др.)		1 балл за каждое наименование (кабинет психолога,логопеда и др.)	2 балла
		Создание дополнительных условий для занятий		1 балл за каждое наименование	3 балла

		физической культурой (тренажёрные залы и др.)			
на 01 сентября					
1	Качество и общедоступность дошкольного образования в ОУ	Вариативность обучения	За наличие группы семейного воспитания (за 1 группу) За наличие групп кратковременного пребывания для детей дошкольного возраста (за 1 группу): общеразвивающей направленности компенсирующей направленности	3 балла 2 балла 3 балла	до 40 баллов
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Приказ об открытии экспериментальной площадки	4 балла - федеральная экспериментальная площадка, 3 балла - краевая, 2 балла - муниципальная	в соответствии с количеством площадок
		Создание условий для подготовки (адаптации) детей к школе	Реализация программ предшкольной подготовки и др. (справка УО)	6 баллов - при условии реализации программ	6 баллов
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, учебная литература информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	Сведения об обеспеченности учебным и игровым оборудованием, учебной литературой, информационно-методическим обеспечением в динамике (справка МУ «Центр развития образования», мониторинг отдела развития образования и отдела дошкольного образования)	3 балла за каждый вид сведений - обеспеченность на уровне среднерайонного показателя и выше; 2 балла - при положительной динамике	9 баллов
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.); обеспечение выполнения требований пожарной,	Ксерокопия страницы журнала учета проверок юридического лица	2 балла - при соблюдении условий, 1 балл - при несоблюдении условий по одному направлению по объективным причинам	2 балла

		антитеррористической и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта			
		Создание условий для детей в ОВЗ	Справка отдела дошкольного образования управления образования	по 2 балла для каждого вида заболеваний	4 балла
		Готовность дошкольного образовательного учреждения к учебному году	Акт готовности учреждения к новому учебному году	4 балла – при условии отсутствия нарушений	4 балла
3	Кадровые ресурсы ОУ	Укомплектованность педагогическими кадрами (%)	Аналитическая справка ОУ, согласованная с УО, МКУ «Центр развития образования», включающая в себя сопоставление необходимого и реального кадрового состава, динамику повышения уровня квалификации; стабильность педагогического коллектива по сравнению с прошлым учебным годом, сохранение численности молодых специалистов	2 балла - при полной укомплектован-ности кадрами;	Кадровые ресурсы ОУ
		Качественный состав педагогов (% педагогов с высшей и первой, квалификационной категорией)		более 70% - 5 баллов; 60-69% - 4 балла; 50-59% - 3 балла; 40-49% - 2 балла, 30-39%- 1 балл, менее 30% - 0 баллов; 1 балл – при положительной динамике увеличения численности педагогов с квалификационной категорией	6 баллов
		Стабильность педагогического коллектива по сравнению с прошлым учебным годом		1 балл - за сохранение стабильности	1 балл
		Сохранение численности молодых специалистов		1 балл - за сохранение численности молодых специалистов	1 балл

		Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку и (или) переподготовку в соответствии с требованиями ФГОС	% от общей численности	более 70% - 5 баллов; 60-69% - 4 балла; 50-59% - 3 балла; 40-49% - 2 балла, 30-39%- 1 балл, менее 30% - 0 баллов	5 баллов
4	Эффективность управленческой деятельности	Руководство Советом руководителей ДОУ	Приказ УО о назначении руководителя, план работы Совета по образованию	5 баллов за руководство Советом	5 баллов
		Эффективность работы органов государственно-общественного управления в ОУ (Управляющих, попечительских советов, родительского комитета, совета по питанию и т.п.)	Планы работы советов, аналитическая справка ОУ о деятельности Советов	По 1 баллу - при условии полного выполнения планов	4 балла
		Состояние нормативно-правовой базы	Аналитическая справка УО о соответствии нормативных документов, регламентирующих деятельность ОУ, законодательству в области образования	2 балла - при полном соответствии нормам действующего законодательства в области образования и делопроизводства	2 балла
		Повышение заработной платы работников; выполнение требований постановления Правительства и Указов Президента Российской Федерации в части заработной платы	справка МКУ МЦБ МОТР	2 балла - при соответствии требованиям, 1 балл -при положительной динамике показателей	2 балла
		Ведение самостоятельного бухгалтерского и налогового учёта	Аналитическая справка МКУ МЦБ МОТР	1 балл - при наличии самостоятельной бухгалтерии; 2 дополнительных балла - при условии качественной работы самостоятельной бухгалтерии	3 балла
		Организация работы котельной, теплицы, использование земельного участка	Аналитическая справка ДОУ	1 балл за каждое направление	4 балла
		Положительная оценка деятельности дошкольного учреждения родителями воспитанников	Анкетирование родителей	90-100% - 5 баллов, 80-89% - 4 балла, 70-79% - 3 балла, 60-69% - 2 балла 50-59% - 1 балл	5 баллов
		За организацию работы районного методического объединения (РМО) на базе ДОУ	Приказ МКУ ЦРО о назначении руководителей МО	По 1 баллу за каждое МО	3 балла

		За ежемесячное размещение информации ДОУ на официальных сайтах в сети Интернет	Аналитическая справка скриншоты страниц		2 балла
5	Сохранение здоровья учащихся в ОУ	Создание условий для работы лицензированного медицинского кабинета, стоматологического и др. кабинетов (% оснащения расходными материалами)	Аналитическая справка ОУ, согласованная с УО	1 балл - свыше 50%, 0,5 балла - до 50%; по 1 баллу - за создание условий для работы стоматологического кабинета, физиотерапевтического, массажного и т.д.	6 баллов
		Оснащение групповых комнат мебелью (% от общего количества групповых), соответствующей возрасту		2 балла - свыше 50%, 1 балл - до 50%	2 балла
		Создание условий для сохранения и восстановления психического и физического здоровья учащихся (кабинет психолога,кабинет логопеда, логопункт и др.)		1 балл за каждое наименование (кабинет психолога, логопункт и др.)	2 балла
		Создание дополнительных условий для занятий физической культурой (тренажёрные залы и др.)		1 балл за каждое наименование	3 балла
		Выполнение натуральных норм питания		100% - 2 балла 98-99% - 1 балл	2 балла
		Уровень заболеваемости детей	средний показатель пропуска дошкольной образовательной организации по болезни на одного ребенка (дни/ребенка) *(А/В)*100%, А – количество дней пропуска по болезни детей в отчетном периоде, В – количество дней пропуска по болезни детей в предыдущем периоде)* Аналитическая справка ОУ, согласованная с УО	ниже краевого показателя - 5 баллов; превышение краевого показателя на 1-5% - 4 балла; превышение краевого показателя на 6-10% - 3 балла; превышение краевого показателя на 11-15% - 2 балла; превышение краевого показателя на 16-20% - 1 балл; превышение краевого показателя более 20% - 0 баллов	5 баллов

5.6.Неиспользованные средства стимулирования по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения могут быть направлены на установление стимулирующих выплат (ежемесячных надбавок)

работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала или направлены на увеличение фонда премирования заведующего.

6.Показатели и критерии оценки деятельности заведующего для премирования

6.1.Периодичность проведения заседаний Комиссии МБДОУ, УО для премирования - не реже 1 раза в квартал.

6.2.При определении размера премирования Комиссии МБДОУ, УО руководствуются показателями и критериями п.6.5, 6.6 настоящего Положения.

6.3.Сумма баллов, набранных заведующим по результатам заседания Комиссий МБДОУ, УО, вносится в протоколы заседания Комиссий.

Размер премии заведующего за качество профессиональной деятельности определяется следующим образом: от общей суммы, направленной на премирование вычитается сумма премии, рассчитанная в денежном эквиваленте по п.6.5, остаток делится на общее количество баллов по всем показателям и критериям п.6.6 и умножается на количество баллов, набранное заведующим за отчетный период.

6.4. Периодичность выплаты: за 1-й квартал (период с 15 декабря по 31 марта); за 2-й квартал (период с 1 апреля по 30 июня); за 3-й квартал (период с 1 июля по 30 сентября); за 4-й квартал (период с 1 октября по 15 декабря).

6.5.Оценка в денежном эквиваленте осуществляется по следующим показателям и критериям:

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии	Измерители	Баллы
1	Эффективность управленческой деятельности	Результативность участия в смотре-конкурсе по подготовке учреждения к новому учебному году	Приказ УО, МОН	Победитель муниципального этапа – 3000, 00 руб. Призер муниципального этапа 2-место – 2000, 00 руб. 3 место – 1500,00 руб. Победитель краевого этапа – 5000,00 руб. Призер краевого этапа: 2 место – 4000,00 руб. 3 место – 3500 ,00 руб. (принцип подсчета – поглощение) – 3 квартал
2	Социальная поддержка руководителя	Вновь назначенному руководителю (до 2-х лет)	Распоряжение администрации муниципального образования Тихорецкий района	2000,00 руб. - ежемесячно
3	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	За выполнение функций медицинского работника (написание меню, подготовку и сдачу отчетов и др.)	Справка отдела дошкольного образования	1500,00 руб. - ежемесячно

			управления образования администрации муниципального образования Тихорецкий район	
		Осуществление деятельности контрактного управляющего	Приказ ДОУ	1500,00 руб. - ежемесячно

6.6.Оценка в баллах при премировании осуществляется по следующим показателям и критериям эффективности деятельности:

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии	Измерители	Баллы
1.	Качество и общедоступность общего образования в ОУ	Наличие призеров конкурсов разных уровней	Аналитическая справка ДОУ; приказы УО, МОН и др. о результатах конкурсов	1 балл - за каждого победителя и призера федерального уровня; 0,5 балла - за каждого победителя и призёра краевого (зонального) уровня; 0,2 балла - за каждого победителя и призёра муниципального уровня (учитывается высшее достижение одного обучающегося). При подсчете все баллы, полученные за разные уровни олимпиад, конкурсов, суммируются. ИЛИ *А(общее кол-во баллов)= 0,5*x + 1*y+ 2*z, где x – количество призовых мест муниципального уровня; y – количество призовых мест краевого уровня, z – количество призовых мест федерального уровня*
		Активность участия воспитанников в конкурсах	Аналитическая справка ДОУ, отражающая динамику количественного участия обучающихся в этой деятельности в сравнении с предыдущим периодом	1 балл при положительной динамике
		Высокие результаты методической деятельности (достижения педагогических работников в конкурсах, конференциях)	Аналитическая справка ДОУ; приказы УО, МОН и др. о результатах	1 балл - за каждого победителя и призера федерального уровня; 0,5 балла - за каждого победителя и призёра краевого (зонального) уровня; 0,2 балла - за каждого победителя и призёра

			конкурсов	муниципального уровня. При подсчете баллов применяется система поглощения баллов.Все баллы, полученные за разные уровни конкурсов, суммируются.
		Организация и проведение семинаров, совещаний муниципального, краевого уровней по вопросам повышения качества образования	Подтверж-дающие материалы (приказы, программы и др.)	2 балла за каждое мероприятие муниципального уровня, 5 баллов – краевого, 10 баллов – федерального уровня
		Отсутствие нарушений при проведении постлицензионного контроля МОН	Справка МОН	5 баллов
2	Кадровые ресурсы учреждения	Развитие педагогического творчества (активность участия педагогов и администрации в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	Аналити-ческая справка ДОУ, отра-жающая динамику количествен ного участия педагогов в этой деятельност и в сравнении с преды-дущим периодом	1 балл при положительной динамике
		Создание условий для повышения мотивации педагогов к прохождению курсовой подготовки	Аналити-ческая справка ДОУ, со-гласован-ная с МКУ «Центр развития образования »	0,2 балла за каждого педагога
3	Социальные критерии	Организация различных форм взаимодействия с социумом (библиотекой, музеем ,гимназией №6 ,Свято Успенским храмом., Казачьим обществом Центром внешкольной работы п.Парковый, Ледовым дворцом,Спортшколой «Альтаир», медицинскими учреждениями для оздоровления сотрудников.,ттжт,Летним оздоровительным лагерем), не входящих в план работы ДОУ, проведение мероприятий с воспитанниками и	Копии подтверж-дающих документов	1 балл за каждое мероприятие

		сотрудниками ДОУ		
		Снижение количества семей, состоящих на учете; отсутствие обучающихся, задержанных в рамках реализации Закона № 1539-КЗ	Аналити-ческая справка УО	1 балл - за снижение количества семей, состоящих на учете; 1 балл - за отсутствие обучающихся, задержанных в рамках реализации Закона № 1539-КЗ
		Отношение местного сообщества к учреждению, наличие позитивных публикаций в СМИ	Копии публика-ций в СМИ	0,2 балла за каждую публикацию, благодарственное письмо от администрации района, сельского поселения, общественных и других организаций
		Издание буклетов, различных сборников и т.д. для детей их родителей	Экземпляры изданий	0,2 балла – буклет, 1 балл - за каждое отдельное издание
		Качественная организация учёта детей, проживающих на территории, закреплённой ДОУ	Приказ УО, справка УО о результатах учёта детей, проживающих на территории, закреплённой за ДОУ	2 балла - при отсутствии недостатков, 1 балл - при незначительных недостатках
4	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверных сведений и др.)	Приказы, справки, анализ выполнения поручений начальника УО	2 балла - за высокую исполнительскую дисциплину; 1 балл дополнительно - при отсутствии взысканий
		Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Аналити-ческая справка УО	1 балл - при отсутствии обоснованных обращений
		Привлечение внебюджетных средств	Аналитическая справка, подтверж-дающие документы	2 балла - за привлечение средств более 30 тыс., 1 балл - за привлечение меньшей суммы средств
		Призовые места ОУ в конкурсах федерального, регионального и муниципального уровней	Копии подтвер-ждающих документов	3 балла - федеральный уровень; 2 балла - краевой уровень; 1 балл - муниципальный уровень
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	Лицевой счёт ДОУ (МКУ МЦБ МОТР)	4 балла - за своевременное, эффективное расходование не менее 95% финансовых средств; 2 балла - за несоблюдение условий по объективным причинам
		За решение вопросов, связанных с аварийными ситуациями (способствующими приостановке деятельности ДОУ)	Письма ДОУ, результат решения вопроса – бесперебой ная работа ДОУ	3 балла

		Отсутствие задолженности по оплате родительских взносов за содержание ребёнка в ДОУ (допустимый % задолженности - 10% от суммы уплаченных взносов).	Справка МКУ МЦБ МОТР	3 балла – при отсутствии задолженности
5	Сохранение здоровья обучающихся в ДОУ	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.), не включенные в план работы ДОУ	Копии подтверж-дающих документов (приказ ОУ, программы праздников и др.)	0,5 балла за каждое мероприятие
		Отсутствие травматизма среди детей	Справки, акты расследовани я несчастных случаев	5 баллов – при отсутствии травматизма, минус 5 баллов от общего количества за каждый случай травматизма среди детей

6.7.Установление показателей и критериев премирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса и результативностью профессиональной деятельности заведующего, не допускается.

6.8.В случае обнаружения грубых нарушений в организации учебно-воспитательного процесса, отмеченных органами государственного надзора, или действием (бездействием) заведующего (или администрации), повлекшим за собой причинение тяжкого вреда здоровью обучающихся и/или педагогов или их гибелью, премия за отчётный период не начисляется и не выплачивается даже при наличии положительных результатов деятельности по другим показателям.

6.9.Неиспользованные средства премирования за 1, 2, 3 кварталы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения, могут быть направлены на премирование работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала учреждения или перенесены в фонд премирования заведующего на следующий отчетный период.

По итогам работы за 4 квартал неиспользованные средства премирования по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения направляются на премирование работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала учреждения.

7. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности заведующего

7.1.В случае несогласия заведующего МБДОУ д/с №24 с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией УО, он вправе подать апелляцию в 3-дневный срок после ознакомления с выпиской из протокола заседания Комиссии УО.

7.2.Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии УО с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

7.3.Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии УО и процедуре оценки.

7.4.На основании поданной апелляции председатель Комиссии УО в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии УО.

7.5.В присутствии заведующего, подавшего апелляцию, члены Комиссии УО еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

7.6.Оценка, данная Комиссией УО на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

8.Оказание материальной помощи

Оказание материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

к юбилейным дням рождения (у женщин - 50, 55, 60 лет, у мужчин - 50, 60, 65 лет) - до 100%;

в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - не более двух должностных окладов.

К очередному трудовому отпуску (1 раз в год) - не более двух должностных окладов.

Рассмотрено на заседании общего собрания трудового коллектива и рекомендовано к утверждению (Протокол № 1 от 27 марта 2015 года)

Председатель общего собрания трудового коллектива_____Починок М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 24

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА МБДОУ д/с № 24

1.Почасовая оплата труда воспитателей, специалистов и других педагогических работников МБДОУ д/с № 24 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется делением размера ставки (должностного оклада) замещаемого работника на объём педагогической нагрузки и умножения на количество замещённых часов с учётом уровня квалификации и стажа педагогической работы замещаемого педагога.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно - методических кабинетов (центров), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в составе членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 27 марта 2015 года

Председатель собрания _____ Починок М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 24

ПОЛОЖЕНИЕ
о повышающих коэффициентах и стимулирующих надбавках работникам МБДОУ д/с № 24

1.Общее положение

1.1.Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

1.2.Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.3.Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

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

2.Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате

2.1.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

В МБДОУ д/с № 24 устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.2.Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается заведующей персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,5.

2.3.Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.Стимулирующие надбавки, доплаты и выплаты

3.1.Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;

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

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

Надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.2.Во исполнение Закона Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 23 мая 2014 года № 2961-КЗ) в МБДОУ осуществляется:

3.2.1.Стимулирование отдельных категорий работников в размере 3000,00 рублей в месяц в соответствии с Перечнем работников, определенных в пункте 2.2.2 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ) и предусматривает следующие условия:

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

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

работникам, выполняющим объемы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени и не более 3000 рублей в месяц;

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

выплата стимулирования является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МБДОУ № 17 «Журавушка» г.Тихорецка для выплаты заработной платы.

Выплата стимулирующего характера (далее – выплата) в размере 3000,00 рублей работникам МБДОУ д/с № 24 осуществляются по следующим должностям: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог, учитель-логопед, старший воспитатель, младший воспитатель, старшая медицинская сестра, врач-педиатр, фельдшер, медицинская сестра, вахтер, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, садовник, уборщик служебных помещений, швея, повар, бухгалтер, экономист, инструктор ЛФК, сторож.

3.2.2.Доплата педагогическим работникам в 3000,00 рублей осуществляется в соответствии с Перечнем работников, определенных в пункте 2.2.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ) и предусматривают следующие условия:

доплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце;

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

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

размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета доплат, определенных в пункте 2.2.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного

самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ);

выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы;

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

Доплата стимулирующего характера (далее – доплата) в размере 3000,00 рублей в месяц педагогическим работникам осуществляется по следующим должностям: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель – логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, старший воспитатель.

3.2.3.Во исполнение Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и в целях достижения уровня заработной платы педагогических работников до средней заработной платы работников в системе общего образования МБДОУ д/с № 24 вправе устанавливать педагогическим работникам доплату в размере 5500,00 рублей в месяц за фактически отработанное время.

Доплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце;

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

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

выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы;

предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не может превышать 5500,00 рублей.

Доплата стимулирующего характера в размере 5500,00 рублей в месяц педагогическим работникам осуществляется по следующим должностям: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель – логопед, учитель-дефектолог, педагог

дополнительного образования, руководитель физического воспитания, старший воспитатель.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 27 марта 2015 года

Председатель собрания _____ Починок М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 24

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих надбавках за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и другим работникам МБДОУ д/с № 24 из числа учебно-вспомогательного персонала

1.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

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

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и другим работникам из числа учебно–вспомогательного персонала

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

3.Установление стимулирующих надбавок за интенсивность и напряженность труда, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и высокие показатели результативности труда осуществляется в натуральном выражении или процентном отношении к окладу (в зависимости от возможностей стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения):

Показатели	В денежном выражении (руб.)
За интенсивность и напряженность труда (выполнение особо важных и срочных работ)	до 5000 включительно
За разработку и внедрение новых эффективных программ и технологий	до 2500 включительно
За руководство информационно-диагностическим	до 2500

центром	включительно
За ведение экспериментальной и инновационной деятельности	до 3000 включительно
За работу со сберегательным банком по оформлению и возврату электронных носителей	до 3000 включительно
Работа системным администратором при организации электронного документооборота с органами федерального казначейства, налоговыми органами, отделом статистики, внебюджетными фондами.	до 5000 включительно
Ведение электронного документооборота по зачислению денежных средств на лицевые счета	до 2500 включительно
За работу с архивом	до 1000 включительно
За оформление документации на компенсационные выплаты части родительской платы за содержание детей в ДОУ	до 3000 включительно
За работу по учету рабочего времени работников штатного персонала	до 3000 включительно
За организацию работы по охране прав детства	до 3000 включительно
За участие в организации и проведении мероприятий по ГО и ЧС	до 3000 включительно
За выполнение обязанностей курьера	до 500 включительно
За оформление и получение СНИЛС для воспитанников	до 2500 включительно
За качество ежедневной уборки помещений	до 1000 включительно
За работу по озеленению помещений детского сада и двора, уборку снега зимой	до 1000 включительно
За осуществление пропускного режима	до 1000 включительно
За выполнение обязанностей инженера по охране труда и технике безопасности	до 3000 включительно
За ведение профсоюзной работы	до 5000 включительно
За ведение и оформление дополнительной документации и стендов	до 500 включительно
Молодому специалисту (педагогическому работнику) до 3 – х лет работы	до 1000 включительно
За работу с молодыми специалистами (наставничество)	до 3000 включительно
За руководство районным методическим объединением	до 3000 включительно

За руководство школы передового мастерства	до 3000 включительно
За работу районным координатором по предоставлению информации на сайт администрации МО Кавказский район	до 3000 включительно
За работу с персональными данными работников и воспитанников	до 1500 включительно
За ведение банка данных детей, принимающих участие в конкурсах	до 1000 включительно
За выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	до 3000 до включительно
За подготовку документов по психолого – медико-педагогическому сопровождению воспитанников и ведение банка данных	до 3000 включительно
За организацию работы Школы молодой матери, Университета для родителей, консультативного пункта, Совета по питанию	до 3000 включительно
За пропаганду здорового образа жизни, привитие желание заниматься спортом, участие в мероприятиях различного уровня, повышающих имидж ДОУ	до 2000 включительно
За возрождение национальных традиций России и Кубани (Взаимодействие с социумом, проведение мероприятий и праздников, пополнение музея и уголков Кубанского быта новыми экспонатами)	до 2000 включительно
За профилактическое обслуживание аппаратов в физиотерапевтическом кабинете	до 1000 включительно
За ежедневную доставку на пищеблок молочных продуктов, овощей и фруктов из складских помещений	до 2000 включительно
За перенос тяжестей и разгрузку продуктов	до 2000 включительно
За уборку складских помещений	до 2000 включительно
За активную работу по взаимодействию с социумом	до 2000 включительно
За выполнение функций контрактного управляющего	до 5000 включительно

4.При выполнении работниками ДОУ равнозначных видов работ по вышеуказанным показателям устанавливается одинаковая сумма доплат, размер которой зависит от общего фонда стимулирования учреждения на момент установления выплат (по состоянию на 1 января и 1 сентября финансового года).

5. Лишение и снижение стимулирующих выплат.

5.1.Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

5.2.Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

-нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – до 100%;
-невыполнение режима дня воспитанников – до 50%;
-несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
-нарушение должностной инструкции – до 100%;
-нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
-нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
-замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) – до 100%;
-обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50%.
-неисполнение приказов и распоряжений директора Учреждения – до 50%.
-замечания по ходу внутреннего контроля – до 50%.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 27 марта 2015 года

Председатель собрания _____ Починок М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 24

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Показатели выплаты	Процент повышения
1	2	3
1.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20
2.	Музыкальным руководителям групп компенсирующей направленности	15
3.	Инструкторам по физической культуре, руководителям физической культуры групп компенсирующей направленности	15
4.	Учителю – логопеду, учителю-дефектологу	20
5.	Воспитателям групп компенсирующей направленности	20
6.	Младшим воспитателям групп компенсирующей направленности	15

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 27 марта 2015 года

Председатель собрания _____ Починок М.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ д/с № 24

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ д/с № 24

Настоящее положение является приложением к Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с №24 и разработано в целях соблюдения государственных гарантий по охране труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Система выплат компенсирующего характера включает в себя:

- за работу с вредными условиями труда на основании ст.147 ТК РФ (на основании заключения экспертной комиссии) – до 24 %
- за совмещение профессий (должностей) и за расширение зон обслуживания на основании ст. 151 ТК РФ – до 100 %
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 90 %
- за специфику работы – до 20 %
- за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни — согласно ст. 153 ТК РФ, ст. 154 ТК РФ, постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 « О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» - 35%

Условия и порядок выплат

Наименование должности	Показатель выплат компенсационного характера	% выплат включительно
Учебно – вспомогательный персонал		
Старшая медицинская сестра	За работу с вредными условиями труда на основании ст. 147 ТК РФ	до 24 (на основании заключения экспертной комиссии)
Младший воспитатель	За работу с вредными условиями труда на основании ст. 147 ТК РФ	до 24 (на основании заключения экспертной комиссии)

Административно-управленческий и учебно-вспомогательных персонал		
Заместитель директора по административно хозяйственной работе	За работу с вредными условиями труда на основании ст. 147 ТК РФ	до 24 (на основании заключения экспертной комиссии)
Обслуживающий персонал		
Повар	За работу с вредными условиями труда на основании ст. 147 ТК РФ	до 24 (на основании заключения экспертной комиссии)
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений	За работу с вредными условиями труда на основании ст. 147 ТК РФ	до 24 (на основании заключения экспертной комиссии)
Сторож	За работу в ночное время на основании ст.153,154 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 554.	35

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах или в абсолютных размерах к базовым (минимальным) окладам (установленным должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально-квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника. Указанные доплаты и надбавки уменьшаются, либо отменяются при снижении качества работы или изменении условий труда приказом директора ДОУ.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 27 марта 2015 года

Председатель собрания _____ Починок М.В.