

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Игоревский детский сад «Ёжик»
Холм – Жирковского района
Смоленской области

на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением




Каргошкіна Е.В.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
дошкольного образовательного
учреждения

 Щемелева О.Н.

Коллективный договор подписан сторонами « _____ » _____ 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____ (должность, Ф.И.О.)

М.П.

УПРАВЛЕНИЕ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ Отдел (сектор) по социальной защите населения в <u>Холм-Жирковском</u> районе (городе)
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
20 <u>48</u> г. <u>ноября</u> 20 <u>22</u> г.
рег. № <u>15</u>
Подпись <u>С.И. Каргошкіна</u> (должность и фамилия лица, осуществляющего регистрацию)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Игоревский детский сад «Ёжик» Холм – Жирковского района Смоленской области и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Щемелевой Ольги Николаевны;

-работодатель в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением Картошкиной Елены Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменения типа дошкольного образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое 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 договоренности в порядке, установленном 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 коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

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

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно 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);

- размеры выплат компенсационного характера *(при выполнении работ с тяжелыми 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 учреждении показателей и критериев);*

а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случаях и в порядке, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Обеспечивать за счет средств дошкольного образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в т.ч. вне места проживания работника.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

4.1.2. Предупреждать работников – членов Профсоюза, о предстоящем увольнении по п.п.1, 2 части 1 ст.81 ТК РФ не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.1.3. Производить увольнение членов профсоюза (п. п. 1, 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,

- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,

- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

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

У. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения (*по согласованию*) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.3. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36-часовой рабочей для женщин и 40-часовой рабочей недели для мужчин в соответствии с графиком. Продолжительность рабочего дня (смены) для сторожей определяется из расчета 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой рабочей для женщин по норме часов в месяц в соответствии с графиком сменности в режиме гибкого рабочего времени. Учётный период – месяц.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Графики работы отдельных категорий работников утверждаются заведующим дошкольным образовательным учреждением и предусматривают время начала и окончания работы, объявляются работнику под роспись и размещаются в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работникам предоставлением дополнительного времени отдыха, или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам дошкольного образовательного учреждения продолжительностью 28 календарных дней и педагогическим работникам - 42 календарных дня, педагогическим работникам работающим с детьми с ОВЗ -56 дней.

Предоставляется работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 1).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком

до одного года в порядке и на условиях, определённых учредителем дошкольного образовательного учреждения.

5.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

5.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

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

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Смоленской области, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (Приложение № 3).

6.3. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст): $ФОТу = ФОТб + ФОТст$

Объем стимулирующей части определяется по формуле: $ФОТст = ФОТ_{оу} \times \text{ш}$
ш - стимулирующая доля фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

6.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (заместителей руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатели) и младшего обслуживающего (младшие воспитатели, повар, рабочая по стирке и др.) персонала дошкольного образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

6.5. Руководитель МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание МБДОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.6. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о порядке установления

компенсационных и стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 4).

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

6.8. Заработная плата выплачивается в установленные сроки работникам в денежной форме два раза в месяц:

- за первую половину месяца 20-21 числа текущего месяца
- за вторую половину месяца – 5-6 числа месяца следующего за отчетным.

6.9. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Дошкольное образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.16. В дошкольном образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.17. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.18. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит временный характер, в случаях определённых областными отраслевыми соглашениями (*п.4.19.1., приложение №5*).

6.19. За сверхурочную работу воспитателям, младшим воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы производится оплата не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.20. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже размера ставок заработной платы, должностных окладов работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

6.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.22. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.24. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

УШ. Условия и охрана труда

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 5).

7.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

Способствовать ежегодному проведению вакцинации работников против гриппа.

7.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

7.7. Обеспечить:

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.8. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.10. Провести в ДОО специальную оценку условий труда, ознакомить в письменной форме работников, с результатами проведенной специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

7.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников дошкольного образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет дошкольного образовательного учреждения.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации 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 (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

8.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

8.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- **согласия**, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

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

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- изменение определенных условий трудового договора.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 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).

8.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

8.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

IX. Обязательства профсоюза

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

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

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.5. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в дошкольном образовательном учреждении.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров,

использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

10.6.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

- ➡ Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска). (Приложение №1)
- ➡ Правила внутреннего трудового распорядка. (Приложение №2)
- ➡ Положение по оплате труда. (Приложение №3)
- ➡ Соглашение по охране труда. (Приложение №4)
- ➡ Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты. (Приложение №5)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями
труда, работа в которых дает право на дополнительный
оплачиваемый отпуск

(утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР
по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального
Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22)

№	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Завхоз	6 дней
2	Машинист по стирке и ремонту белья	6 дней
3	Повар, постоянно работающий у плиты	6 дней

Примечание: В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
Детский сад «Ёжик»

_____ Картошкина Е.В.

От Работников:

Профорг.

_____ Щемелева О.Н.

**Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска
работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей
образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных
организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их
заместителей**

Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
І. Дошкольные образовательные организации	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела І номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 5 настоящего раздела	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела ІІ номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 настоящего раздела	42

Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 настоящего раздела	42
4. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении	56
5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56
6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56

Приложение №2
к коллективному договору
МБДОУ детский сад «Ёжик»
на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказ № 22 от 16.11.2022

Заведующий МБДОУ
детский сад «Ёжик»

_____ Картошкина Е.В.

ПРИНЯТЫ

на общем собрании работников
МБДОУ детский сад «Ёжик»

Протокол № 2 от 16.11.2022 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и выскazyвания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм – Жирковского района Смоленской области, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает руководитель с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм – Жирковского района Смоленской области», а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Поступающий на работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, 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;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии медицинских противопоказаний для работы в образовательном учреждении.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.2. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- до подписания трудового договора, работника знакомят под роспись с локальными нормативными актами учреждения;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись, в 3-х дневный срок;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; выписка из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).
- Вносится запись о приеме на работу в трудовую книжку.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. Трудовая книжка хранится у руководителя ДООУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.5. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом

работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.6. В связи с изменениями в организации работы ДОО (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия с выплатой в размере 2-х недельного среднего заработка.

2.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных в ч.1 ст.59 ТК РФ: По соглашению сторон срочный ТД может заключаться в случаях предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

2.8. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо, по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу.

2.9. Трудовые договора прекращаются по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, а так же срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ДОО лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.10. В день увольнения руководитель ДОО обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения ТД производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

Администрация ДОО обязана:

3.1. Обеспечить соблюдения требований Устава ДОО и правил внутреннего распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.

3.4. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условие для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.5. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДООУ и детей.

3.6. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.7. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.8. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДООУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

3.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам ДООУ, в соответствии с утвержденным графиком.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

Работники ДООУ обязаны:

4.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДООУ, должностные инструкции.

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжение администрации, не привлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество ДООУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к окружающему имуществу.

4.7. Проявлять заботу о воспитанниках ДООУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть требовательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели ДООУ обязаны:

4.10. Строго соблюдать трудовую дисциплину.

4.11. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка. Обеспечивать охрану жизни и здоровья детей; выполнять требования мед. персонала, связанного с охраной и укреплением здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.

4.12. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.13. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях заведующему.

4.14. Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу.

4.15. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, проекторы, диапозитивы, разные виды театра.

4.16. Участвовать в работе совета ДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

4.17. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

4.18. Готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОУ.

4.19. В летний период организовать оздоровительные мероприятия на участке ДОУ под непосредственным руководством заведующего.

4.20. Работать в тесном контакте с младшим воспитателем в своей группе.

4.21. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести дневник наблюдений за детьми во время занятий, до и после; соблюдать правила и режим ведения документации.

4.22. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.23. Защищать и предоставлять права ребенка перед администрацией, советом и другими инструкториями.

4.24. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

Работники ДОУ имеют право:

4.25. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ДОУ.

4.26. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.

4.27. Проявлять творчество, инициативу.

4.28. Быть избранным в органы самоуправления.

4.29. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

4.30. Обращаться, при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

4.31. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

4.32. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

4.33. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

5.1. В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - **суббота и воскресенье.**

ДОУ работает в одну смену: с 7.30 до 17.30.

Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю, в соответствии с графиком работ.

5.2. Воспитатели ДОУ должны приходить на работу вовремя. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом домой в сопровождении родителей (родственников).

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36 – часовой недели для женщин в соответствии с графиком сменности.

Графики работы утверждаются руководителем ДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.4. Администрация ДОУ организует учет рабочего времени и его использование всех работников ДОУ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ.

6.1. Привлеченные к работе работников в установленные графиком выходные и праздники иметь лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания работников ДОУ проводится по мере необходимости, но не реже 2-х раз в календарный год.

Заседания педагогического совета ДОУ проводятся не реже 1 раза в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией ДОУ в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Предоставление отпуска заведующему ДОУ оформляется приказом отдела образования Холм-Жирковского района, другим работникам приказом по ДОУ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый

отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам и руководителям в соответствии с постановлениями Правительства. Для педагогических работников и руководителя предусмотрен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 или 56 календарных дней.

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются педагогическим работникам дошкольной образовательной организации, если они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

6.4. Не разрешается делать замечания работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.5. В помещении ДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде, обуви и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории ДОУ;
- громко разговаривать по телефону.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой, благодарственным письмом

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профессиональным органом.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя ДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполнявшим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер

дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ);

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, уставом ДОУ или правилами внутреннего трудового распорядка, и за другие виновные действия (бездействия).

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не было предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни, отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. К педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, допустившим нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога может быть применено дисциплинарное взыскание.

Педагоги ДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 2 статьи 336 ТК РФ.

8.11. Дисциплинарные взыскания к руководителю ДОУ применяются отделом образования.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
Детский сад «Ёжик»

_____ Картошкина Е.В.

От Работников:

Профорг.

_____ Щемелева О.Н.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 22 от 16.11.2022

Заведующий МБДОУ
детский сад «Ёжик»

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
МБДОУ детский сад «Ёжик»

Протокол № 2 от 16.11.2022 г.

_____ Картошкина Е.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района
Смоленской области,
реализующее образовательные программы
дошкольного образования.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области от 26.04.2016 года № 200 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Холм-Жирковского района Смоленской области" (в редакции Постановления Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области от 03.02.2017 г. № 88, в редакции Постановления Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области от 06.03.2017 г. № 144) и определяет:

- порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области, реализующее образовательные программы дошкольного образования (далее также – учреждение);
 - порядок оплаты труда руководителей учреждения и их заместителей;
 - порядок и условия почасовой оплаты труда;
 - виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки воспитателей и других педагогических работников, продолжительность рабочего времени.

1.2. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, а также средств, поступающих на их лицевые счета, от приносящей доход деятельности, в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Холм-

Жирковский район» Смоленской области, утвержденных на очередной финансовый год и плановый период. Распределение средств, предназначенных на оплату труда в учреждениях осуществляется таким образом, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения. При этом 55-60 процентов заработной платы педагогических работников направляется на выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), 10-15 процентов – на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников и повышения в соответствии с пунктом 3.6 раздела 3 настоящего Положения. 30 процентов – на выплаты стимулирующего характера, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности и повышения в соответствии с пунктом 3.5 раздела 3 настоящего Положения.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителей и работников учреждений производится по должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников.

1.8. В образовательных организациях при оказании платных услуг могут применяться иные системы оплаты труда, установленные локальными нормативными актами учреждений.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

1.10. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не

может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей указанных работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

1.12. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал. Примерный перечень должностей работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и муниципальных организаций дополнительного образования, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

2. Порядок оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

2.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителя состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады руководителей повышаются в соответствии с пунктом 3.6 раздела 3 настоящего Положения, а также на 15 процентов – за работу в организациях, имеющих классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы и адаптированные дополнительные общеразвивающие программы

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4. Выплаты компенсационного характера определяются для руководителей учреждений и их заместителей в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего Положения.

2.5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовым актом органа исполнительной власти Администрация муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области, в сфере которого находится учреждение (Отдел по образованию) (далее - уполномоченный орган).

2.6. К выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений относятся:

- надбавка за эффективность работы руководителя;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок их оценки устанавливаются правовым актом уполномоченного органа.

2.7. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений определяются с учетом эффективности деятельности учреждений, устанавливаемых в учреждениях показателей эффективности деятельности заместителей руководителей учреждений и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

2.8. Из фонда оплаты труда учреждений с учетом сложившейся экономии финансовых средств руководителям учреждений и их заместителям может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается:

- для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа;
- для заместителей руководителей учреждений - соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждений устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы указанных работников.

Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении № 4 к настоящему Положению. Порядок определения стажа педагогической работы, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений и их заместителей, а также работников, замещающих иные должности руководителей, приведены в приложении № 7 к настоящему Положению.

Порядок определения уровня образования приведен в приложении № 8 к настоящему Положению.

Оплата труда воспитателей, преподавателей, педагогических работников имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Оплата труда педагогических работников проводится с учетом имеющейся

квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении N 9 к настоящему Положению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- не менее чем на один год, - после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- не менее чем за один год, - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- не менее чем на 6 месяцев, - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;
- на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, после подачи заявления в аттестационную комиссию, в случае истечения срока ее действия.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников организации, занимающих должности работников культуры, а также рабочих и служащих общеотраслевых должностей и профессий, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утверждаемых нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области.

3.3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, может производиться исходя из размера минимального оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня». Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, приведен в приложении № 10 к настоящему Положению.

3.4. Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

3.5. Работникам учреждений, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в приложении № 11 к настоящему Положению перечнем, устанавливается повышение должностного оклада (ставки заработной платы) на 25 процентов. Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат и расчете фонда оплаты труда организации.

3.6. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников учреждений повышаются в следующих размерах:

- на 15-20 процентов – за работу в учреждении (группе), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (образовательные программы дошкольного образования)

- на 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

- на 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

- на 15 процентов - учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка;

- на 40 процентов - работникам и педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель»;

- на 30 процентов - работникам, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации, педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышение должностных окладов (ставок заработной платы) за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение

3.7. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктами 3.5 - 3.6 настоящего раздела, образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, должностной оклад повышается по сумме оснований.

Перечень работников, которым предусмотрено повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

3.8. Работники образовательных организаций, руководители и заместители образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также за выполнение учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности, производится отдельно.

Оплата труда указанным лицам за выполнение учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности, осуществляется за счет средств фонда оплаты труда учреждения, предназначенной для оплаты труда педагогических работников с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных пунктами 3.5 - 3.6 настоящего раздела и производится пропорционально отработанному времени.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в порядке, установленном в Приложении №12 к настоящему Положению, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 4 и 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. N 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (должностного оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

4.4. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Работникам производится доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебно-опытными участками,

руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством учреждением и другими видами работ, выполнению обязанностей заместителя образовательной организации (по различным видам деятельности), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрировано Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081).

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.8. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретный размер оплаты труда работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение

коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера руководителем учреждения могут использоваться как демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников учреждения (при наличии такого органа), так и по представлению ответственных лиц учреждения, - персонально в отношении конкретного работника.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность или напряженность, за интенсивность в работе;

- надбавка за классность;

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- надбавка за высокие результаты работы;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за участие и личный вклад в подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

- надбавка в размере и порядке, определяемых коллективными договорами при закреплении за работниками из числа молодежи наставников;

- премии и вознаграждения.

Перечень, критерии и показатели выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.2.1. Надбавка за сложность или напряженность, за интенсивность в работе работникам учреждения устанавливается на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

за участие и личный вклад работника в подготовке научно-методических разработок и методических рекомендаций;

за обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов органов государственной исполнительной власти и учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, аккредитации; осуществление закупок товаров, работ и услуг);

за разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности учреждения;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

за разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ в сфере деятельности учреждения.

Рекомендуемый размер надбавки (в процентах от оклада), - до 20%;

Конкретный размер надбавки за сложность или напряженность, за интенсивность в работе устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении надбавки к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для выплаты работникам учреждения надбавки за сложность или напряженность, за интенсивность в работе является локальным нормативным актом учреждения с указанием размера надбавки конкретному работнику и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за сложность или напряженность, за интенсивность в работе может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

5.2.2. Работникам учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами могут устанавливаются следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ:

за профессиональное мастерство (работникам учреждения из числа рабочих);

за наличие у водителей автомобилей квалификации второго класса.

Решение о введении соответствующих надбавок принимается учреждением

Рекомендуемый размер надбавок (в процентах от оклада):

за профессиональное мастерство - 20%;

за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 10%;

5.2.3. Работникам учреждения из числа рабочих и служащих руководители учреждений могут устанавливать надбавку за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководители учреждений могут устанавливать работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Решение о введении повышающего коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет или размер надбавки принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.2.4. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

Перечень, критерии и показатели выплаты премии по итогам работы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения:

- результаты работы учреждения (структурного подразделения учреждения), в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ;
- публикации научных статей по профилю деятельности учреждения в научных журналах;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе приносящей доход деятельности;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

Размер премий определяется в абсолютном значении. Конкретные размеры премий максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению уполномоченного органа в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых уполномоченным органом.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов), специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю - непосредственно;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения (филиалах), - по представлению руководителей структурных

подразделений (филиалов) или ответственных должностных лиц.

Основанием для выплаты премий работникам учреждения является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера премии конкретному работнику учреждения.

5.3. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.4. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 4 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных

организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.5. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктами 5.1 - 5.4 настоящего раздела, не образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

5.6. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальным нормативным актом или коллективным договором учреждения.

6. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки воспитателей и других педагогических работников, продолжительность рабочего времени

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и

дополнительным общеобразовательным программам;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в подпункте 6.2.1 настоящего пункта).

6.2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

6.2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

6.2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

6.2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, (за исключением воспитателей, предусмотренных в подпунктах 6.2.5 и 6.2.7 настоящего пункта).

6.2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены подпунктах 6.2.5 и 6.2.6 настоящего пункта).

6.2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 6.2.9 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.2.9. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

6.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.4. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9

статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

6.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные подпунктами 6.2.3 – 6.2.7 пункта 6.2 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные подпунктом 6.2.8 пункта 6.2 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

6.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 6.2.5 – 6.2.7 пункта 6.2 настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные подпунктом 6.2.8 пункта 6.2 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.7. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 12 к настоящему Положению учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6.8. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных в Приложении №12 к настоящему Положению норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой (учебная нагрузка).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

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

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.) согласно пункту 4.5

раздела 4 настоящего Положения в пределах части фонда оплаты труда учреждения направляемой на выплаты компенсационного характера;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.9. Преподавательская работа педагогических работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные воспитателями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в организациях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

7.2. Оплата труда высококвалифицированных специалистов осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, другие аналогичные категории обучающихся	0,08	0,06	0,04

Примечания: 1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы),

установленных разделом 3 настоящего Положения по соответствующему типу учреждений, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящей таблицей.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящей таблицей для профессоров, докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящей таблицей для доцентов, кандидатов наук.

3. В размер коэффициента почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки по форме, согласно приложения № 13 к настоящему Положению.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривается распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставом учреждения, сверх установленного муниципального задания.

Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательных учреждений.

Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по

специальности, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада (ставки заработной платы) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются руководителем учреждения.

8.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет от 1 до 30 процентов. Организация в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

8.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
 работников Муниципального
 бюджетного дошкольного
 образовательного учреждения
 Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-
 Жирковского района Смоленской
 области

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области, реализующего образовательные программы дошкольного образования.

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Директор, заведующий (руководитель) организации; директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, главный бухгалтер, заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом,), заведующий хозяйством, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора (по учебной работе, учебно-воспитательной, учебно-методической и т.п.)	Делопроизводитель, младший воспитатель, старший специалист по закупкам, грузчик, вахтер, водитель, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, мойщик посуды, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, садовник, сантехник, слесарь/слесарь-ремонтник, столяр, сторож, уборщик служебных/производственных помещений/территории/туалетов, швея по ремонту одежды и белья, электрик, и другие рабочие всех наименований

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и муниципальных организаций дополнительного образования

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и муниципальных организаций дополнительного образования

(рублей)

Руководители	Стаж руководящей работы	
	до 5 лет	5 лет и более
Руководители общеобразовательных организаций	18 781	19 594
Руководители организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования	18 781	19 594
Руководители организаций, реализующих образовательные программы дополнительного образования	18 781	19 594

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области, реализующего образовательные программы дошкольного образования.

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние военные образовательные организации, учреждения дополнительного профессионального образования специалистов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, руководители физического воспитания, старшие методисты, методисты, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, инструкторы по физкультуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно - воспитательной работе, по производственному обучению (работе),

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Игоревский детский
сад «Ёжик» Холм-Жирковского
района Смоленской области

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Положения.

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

(педагогического) образования.

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

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

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

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

об оплате труда работников Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Игоревский детский сад «Ёжик»
Холм-Жирковского района Смоленской
области

ПОРЯДОК

определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о 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.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях - по перечню согласно настоящему приложению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 4 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 4 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в перечне учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и муниципальных организаций дополнительного образования настоящего приложения.

об оплате труда работников Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Игоревский детский сад «Ёжик»
Холм-Жирковского района Смоленской
области

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

(ставок заработной платы) педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области, реализующего образовательные программы дошкольного образования.

№ п/п	Педагогические работники	Размер должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от стажа педагогической работы				
		до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	20 лет и более
1	2	3	4	5	6	7
1. Работники, имеющие высшее образование						
1.1.	Педагогические работники общеобразовательных организаций (кроме указанных в пункте 1.2 настоящей таблицы):					
	без категории	8 224	9 443	10 255	10 661	11 067
	первая квалификационная категория	9 849	11 067	11 878	12 285	12 691
	высшая квалификационная категория	10 661	11 878	12 691	13 097	13 503
1.2.	Педагогические работники, обеспечивающие реализацию образовательных программ дошкольного образования:					

	без категории	8 224	9 443	10 255	10 661	11 067
	первая квалификационная категория	9 849	11 067	11 878	12 285	12 691
	высшая квалификационная категория	10 661	11 878	12 691	13 097	13 503
1	2	3	4	5	6	7
1.3.	Педагогические работники, обеспечивающие реализацию образовательных программ дополнительного образования:					
	без категории	8 224	9 443	10 255	10 661	11 067
	первая квалификационная категория	9 849	11 067	11 878	12 285	12 691
	высшая квалификационная категория	10 661	11 878	12 691	13 097	13 503
2. Работники, имеющие среднее профессиональное образование						
2.1.	Педагогические работники общеобразовательных организаций (кроме указанных в пункте 2.2 настоящей таблицы):					
	без категории	7 141	8 197	8 901	9 253	9 605
	первая квалификационная категория	8 549	9 605	10 309	10 661	11 012
	высшая квалификационная категория	9 253	10 309	11 013	11 364	11 716
2.2.	Педагогические работники, обеспечивающие реализацию образовательных программ дошкольного образования :					
	без категории	7 141	8 197	8 901	9 253	9 605
	первая квалификационная категория	8 549	9 605	10 309	10 661	11 012
	высшая квалификационная категория	9 253	10 309	11 013	11 364	11 716

2.3.	Педагогические работники, обеспечивающие реализацию образовательных программ дополнительного образования:					
	без категории	7 141	8 197	8 901	9 253	9 605
	первая квалификационная категория	8 549	9 605	10 309	10 661	11 012
	высшая квалификационная категория	9 253	10 309	11 013	11 364	11 716

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Игоревский детский сад «Ёжик»
Холм-Жирковского района Смоленской
области

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

(ставок заработной платы) руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных должностей руководителей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области, реализующего образовательные программы дошкольного образования.

(рублей)

№ п/п	Руководители	Стаж руководящей работы	
		до 5 лет	5 лет и более
1	2	3	4
1. Руководители структурных подразделений и их заместители, иные руководители, имеющие высшее профессиональное образование			
1.1.	Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей общеобразовательных организаций	12 285	13 096
1.2.	Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей, обеспечивающие реализацию образовательных программ дополнительного образования	12 285	13 096
1.3.	Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей, обеспечивающие реализацию образовательных программ дошкольного образования в общеобразовательных организациях	12 285	13 096
2. Руководители структурных подразделений и их заместители, иные руководители, имеющие среднее профессиональное образование			
2.1.	Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей общеобразовательных организаций	10 661	11 364

2.2.	Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей, обеспечивающие реализацию образовательных программ дополнительного образования	10 661	11 364
2.3.	Руководители структурных подразделений и их заместители, иные должности руководителей, обеспечивающие реализацию образовательных программ дошкольного образования в общеобразовательных организациях	10 661	11 364

ПОРЯДОК

определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов (ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования при установлении должностных окладов (ставок заработной платы) работников, определенные в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее

профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление разрядов оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку.

6. Порядок определения уровня образования руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и муниципальных организаций дополнительного образования аналогичен как при установлении должностных окладов педагогических работников.

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Игоревский детский сад
«Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области

ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, но которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Все выше перечисленные ¹ .	Все выше перечисленные ¹ .

Примечание:

1. При выполнении учебной (преподавательской) работы по новым дисциплинам, в том числе элективным курсам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Игоревский детский сад
«Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области,
реализующим образовательные программы дошкольного образования.

№ п/п	Наименование должности
1.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности
2.	Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по холодильной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе

1. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в учреждении, занятых на важных и ответственных работах, исходя из размера базового оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», решается руководителем учреждения.

2. Оплата труда по должностям, указанным в настоящем перечне, может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда высококвалифицированных рабочих образовательных учреждений, занятых на важных и ответственных работах, является изменением условий оплаты труда, о котором рабочие должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области, реализующим образовательные программы дошкольного образования, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, должностные оклады (ставки заработной платы) которых повышаются на 25 процентов за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности

1. Руководители образовательных учреждений

Начальник

Заведующий

Заместитель директора (заведующего, начальника, по учебной работе, учебно-воспитательной, административно-хозяйственной работе)

Руководитель структурного подразделения, реализующего образовательные программы

2. Педагогические работники учреждения

Преподаватель

Учитель-дефектолог, учитель-логопед

Руководитель физического воспитания

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего воспитателя)

Социальный педагог

Педагог-психолог

Преподаватель ИЗО

Тьютор

3. Специалисты

Программист

Специалист по закупкам

об оплате труда работников Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-
Жирковского района Смоленской области

ПОРЯДОК

определения учебной нагрузки педагогических работников

I. Общие положения

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.2.8 пункта 6.2 раздела 6 Порядка, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте

6.2.8 пункта 6.2 раздела 6 Порядка, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Приложения.

1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

III. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, основания ее изменения

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 - 2.6 настоящего Приложения.

IV. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

4.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Приложения соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной

работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI настоящего Приложения.

4.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

**Порядок
условия компенсационных выплат и распределении стимулирующих выплат
работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района
Смоленской области**

**I. Условия и размер распределения компенсационных и стимулирующих
выплат работникам**

1. Система компенсационных и стимулирующих выплат работникам включает в себя:

1.1. Компенсационные выплаты в течение учебного года – применяются ко всем работникам детского сада в процентном отношении к должностному окладу

№ п/п	Виды выплат	% от должностного оклада	Должность	Периодичность выплат
1	За особые условия труда (специфику работы)	10% за фактически отработанное время 10% за	повар младший	ежемесячно

		фактически отработанное время	воспитатель	
2	За работу в ночное время	35% за фактически отработанное время ст.154 ТК РФ	Сторож	ежемесячно
3	За работу в праздничные дни	Не менее двойной дневной или часовой ставки, ст.153 ТК РФ	Сторож	В период возникновения права на выплату
4	За увеличение объема выполняемых работ, замещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания	100 % или в фиксированной сумме	По приказу руководителя	В период возникновения права на выплату
5	За работу с детьми с ОВЗ	До 20 %	Воспитатель, заведующий, логопед	В период возникновения права на выплату

1.2. Стимулирующие выплаты в течение учебного года, полугодия, квартала, месяца – применяются ко всем работникам при наличии бюджетных ассигнований, предусмотренных на заработную плату

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам работы и по решению Комиссии на основании аналитического материала, представленного работником по критериям оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДОУ.

Основными задачами комиссии являются:

№ п/п	Условия распределения	Размер выплат % от должностного оклада	периодичность
	<u>3.1. Воспитатель, :</u>		
1.	Своевременное и качественное оформление документации (планы воспитательно -образовательной работы, протоколы родительских собраний, табель посещаемости, планы по самообразованию и др.)	до 5%	По приказу
2.	Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей; Отсутствие фиксированных случаев травматизма.	до 5%	По приказу
3.	Исполнение обязанностей по организации учебно-воспитательной работы в детском саду	До 30%	По приказу
4.	За работу с детьми с ОВЗ	До 20 %	По приказу
	<u>3.2. Младший воспитатель:</u>		
1	Улучшение качества обслуживания воспитанников, проявление творческих способностей в организации игровой и совместной деятельности с детьми	До 10 %	По приказу
2	Активное участие в педагогическом процессе, взаимодействие с воспитателем	До 10 %	По приказу
	<u>3.3. Музыкальный руководитель</u>		
	Оформление музыкального зала к праздникам.	До 35 %	По приказу
	<u>3.4. Завхоз</u> Выполнение обязанностей по пожарной безопасности	До 30 %	По приказу
	<u>3.5. Повар</u> Работа в условиях, приближенных к критическим (недостаток технологического оборудования, напряженные условия труда)	До 15 %	По приказу

- оценка результатов деятельности педагогических работников ДОУ д/с в соответствии с критериями;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

В состав Комиссии включаются:

- председатель первичной профсоюзной организации;
- заведующий;
- воспитатели.

Вынесенное решение утверждается приказом заведующим Детским садом.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Воспитатель, логопед.

Показатель	Максимальное количество баллов
Критерий № 1. Интенсивность воспитательно-образовательной деятельности	
1.1. Разработка и реализация новых эффективных образовательных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты)	2
1.2. Налаживание и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов.	2
1.3. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ Использует регулярно - 3 Использует частично - 1	3
1.4. Создание и использование учебно-методических материалов с помощью ИКТ	2
1.5. Подготовка и проведение праздников, развлечений, соревнований для воспитанников: - ежемесячно – 4 балла - участие в мероприятиях в качестве персонажа – 4 балла	8
Максимальное количество баллов по критерию № 1	17
Критерий № 2. Организация развивающей предметно-пространственной среды	

2.1. Эстетическое оформление и образцовое содержание игровых и тематических уголков: - эстетика оформления – 1 - изготовление пособий – 1 - сохранность имущества -1 - порядок в шкафах -1 - сезонное оформление группы – 1 - оформление выставок детского творчества - 1	6
2.2. Благоустройство ДОУ: - проведение ремонтных работ – 5 баллов, - оформление цветников, озеленение – 4 балла - субботники на территории ДОУ – 3 балла,	12
Максимальное количество баллов по критерию № 2	18
Критерий № 3. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	
3.1. Отсутствие замечаний по соблюдению режима дня, организации питания, личной гигиены детей (по одному баллу за показатель)	3
3.2. Применение здоровьесберегающих технологий - систематически – 3 балла, - не систематически – 1 балл	3
3.3. Обеспечение высокой посещаемости детей: - до 50% - 0 баллов - с 50% до 70% - 1 балл - с 70% до 90% - 2 балла -с 90% до 100% - 3 балла	3
3.5. Отсутствие травм воспитанников во время образовательного процесса <i>Снятие баллов по всем показателям критерия № 3 при зафиксированном травматизме</i>	2
Максимальное количество баллов по критерию № 3	11
Критерий № 4. Сотрудничество с родителями	
4.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ и высокий уровень решения конфликтных ситуаций педагогом - имеются жалобы за полугодие – 0 баллов - отсутствие жалоб – 2 балла	2
4.2. Организация совместных мероприятий (мастер – класс, родительский клуб, праздник, акция и т.п.)	3
4.3. Эстетическое оформление и ведение родительских уголков: - эстетика – 1 балл - сменяемость материала отсутствует – 0 баллов - материал обновляется – 1 балл	2

4.4. Привлечение родителей - к изготовлению пособий и костюмов – 3 балла; - к благоустройству и озеленению прогулочных участков и сооружению снежных построек – 2 балла; - к благоустройству группового помещения -2 балла <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	7
Максимальное количество баллов по критерию № 4	14
Критерий № 5. Повышение профессионального уровня педагога	
5.1. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы, занятия, участие в конференции) для профессиональной и непрофессиональной аудитории - уровень ДООУ -2 балла (за каждое) - муниципальный, региональный и выше уровень – 3 балла	7
5.2. Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях, интернет-сообществах	5
5.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства - уровень ДООУ – 2 балла (за каждое) - муниципальный, региональный и выше уровень – 3 балла (за каждое) За призовое место добавляется 1 балл	10
5.4 Работа по самообразованию (наличие плана и отчетных материалов)	1
5.5 Курсовая подготовка	2
Максимальное количество баллов по критерию № 5	
Критерий № 6. Участие и результативность достижений воспитанников в соревнованиях, смотр-конкурсах, фестивалях	
6.1. Участие воспитанников ДООУ в различных конкурсах и соревнованиях и т.д. За призовое место добавляется 1 балл	3
Максимальное количество баллов по критерию № 6	
Критерий № 7. Исполнительская дисциплина	
7.1. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации документацию (календарные планы, конспекты развлечений, информационные материалы и отчеты) - не своевременно -0 баллов - своевременно, но не качественно- 1 балл - своевременно и качественно – 3 балла	3
7.2. Подготовка материалов (статья и фотографии) к размещению на сайт (не реже одного раза в 10 дней)	3
Максимальное количество баллов по критерию № 7	6
Критерий № 8. Членство в профсоюзной организации ДООУ	

8.1. Является членом профсоюзной организации – 3 балла - не является членом профсоюзной организации – 0 баллов	3
Максимальное количество баллов по критерию № 9	3
Максимальное количество баллов по всем критериям	

Музыкальный руководитель

Группа критериев	Критерии	Результативность	Баллы
Реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования (далее Программа)	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие детского травматизма	Отсутствие травм Травмы	1 0
	Обогащение музыкального зала		2
	Результативность педагогической деятельности	Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях на уровне:	МДОУ Района
Участие в конкурсах профессионального мастерства		Район Область	4 5
Подготовка и проведение открытого мероприятия, праздника на уровне:		МДОУ Района	2 (за каждое мероприятие) ³
Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа МДОУ (публикации в средствах массовой информации, в научных и профессиональных изданиях; обогащение сайта МДОУ; оформление зала и коридора МДОУ)			5
Проведение мастер-классов, консультаций, выступления на педсоветах, участие в конференциях, семинарах, круглых		МБДОУ Района	2 (за каждое мероприятие) ³

	столах на уровне:		
	Проведение собраний педагогического коллектива: обсуждение сценариев, проведение репетиций и т.п.	МБДОУ	1 (за каждое)
	Обеспечение сохранности костюмов и атрибутов музыкального зала и костюмерной, подбор костюмов для праздников (для детей и взрослых)		2
	Проведение индивидуальной работы с детьми		2
	Использование в работе информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных ресурсов		2
	Высокий уровень ведения установленной групповой документации		1 (за каждый план с задачами ВОП по возрасту)
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников МДОУ по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	1
		Наличие жалоб	0
	Использование нетрадиционных способов взаимодействия с родителями воспитанников (мастер-классы, различные акции, семинары, семейные клубы, круглые столы и пр.)		2
	Участие в творческих, рабочих группах, экспериментальной работе.		2 (за каждую)
	Прохождение курсов повышения		5

	квалификации		
Участие в общественной жизни ДОУ	Участие в общественных мероприятиях МДОУ (субботники, ремонты и пр.)		2 (за каждое)
	Участие в различных комиссиях, группах, секторах в рамках общественной жизни МДОУ		1 (за каждое)
	Итого		

Условия снижения материального стимулирования работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Игоревский детский сад «Ёжик» Холм-Жирковского района Смоленской области

- 1.Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ, дисциплинарное взыскание-100%;
- 2.Невыполнение должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины - 100%;
3. Нарушение инструкций «по охране жизни и здоровья детей» -100%;
4. Детский травматизм по вине работника- 100%;
5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы, недобросовестное отношение к работе - 100%;
6. За несвоевременные оформительские работы в закрепленных помещениях, несданные во время отчеты, планы работы- 100%;
7. Нарушение санитарно эпидемиологического режима - До 100%;
8. Невыполнение задач и мероприятий годового плана- до 70%;(воспитатели)

Все случаи снижения рассматриваются руководителем и комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом отдельном случае, внутри МДОУ. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе.

Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

Установление единовременных выплат

При наличии денежных средств работникам могут производиться единовременные выплаты (материальная помощь):

1. В связи с наступлением юбилейной даты – 50 лет, 55 лет – для женщин, 50 лет для мужчин – до 100% должностного оклада.

2. В особых случаях: смерть работника или членов его семьи, свадьба работника, чрезвычайные ситуации – до 100% должностного оклада.

3. В связи с уходом на заслуженный отдых – до 100% должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется наличием денежных средств, в каждом конкретном случае по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат, приказом руководителя дошкольного учреждения

Заключительные положения.

1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

2. Заведующий детского сада, на основании показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий период.

3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ детский сад «Ёжик» заключили настоящее соглашение о том, что в течение заявленного времени руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость, руб.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)	
					всего	в т.ч. женщин
1.	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры.	1000 в год	Ежедн.	заведующий	24	22
2.	Своевременное обеспечение орудиями труда, моющими средствами	30 000 в год	1 р. в мес.	-//-	18	18
3.	Регулярная проверка питьевого режима, замена кухонной посуды.	12000 в год	Ежедн.	-//-	3	3
4.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Спонсор. помощь	октябрь	-//-	23	23

5.	Обслуживание пожарной сигнализации	12000 в год	пост	-//-	24	24
6.	Контроль за состоянием системы теплового снабжения. Своевременное устранение неполадок	15 000 в год	пост	-//-	24	24
7.	Озеленение и благоустройство территории	спонсорская помощь	Май-сентябрь	-//-	24	24
8.	Регулярное пополнение аптечек первой мед. помощи	3000 в год	1 раз в год	-//-	24	24
10.	Регулярный ремонт мебели	5000 в год	пост	-//-	24	24

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

**Заведующий МБДОУ
Детский сад «Ёжик»**

_____ Картошкина Е.В.

От Работников:

Профорг.

_____ Щемелева О.Н.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Примечание
1	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П. 171</i>
		Перчатки резиновые	12 пар	
2	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П. 49</i>
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н
3	Дворник	Валенки с резиновым низом	1 пара	

			на 2,5 года	
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	на 1 год.	
	<i>В остальное время года дополнительно:</i>			
	Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт.	на 2 года.	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		6 пар		
	Перчатки с полимерным покрытием			
	Перчатки резиновые	12 пар		
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Очки защитные	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П. 135</i>
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 комплекта на 2 года	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П.115</i>
		Перчатки резиновые	6 пар	
6	Кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 комплекта на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от

		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	09.12.2014 г. N 997н <i>П.60</i>
		Перчатки резиновые	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
			3 шт.	
		Халат хлопчатобумажный	на 2 года	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н
			3 шт.	<i>П 122;</i>
8	Повар	Колпак или косынка	на 2 года	<u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П.19.5</i>
			2 шт.	
		Халат хлопчатобумажный	на 2 года	
			2 шт.	
		Фартук	на 2 года	
		Колпак или косынка	2 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	3 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н
		Перчатки резиновые	36 пар	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	<i>П.92, П. 171;</i> <u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6, 19.8</i>
9	Младший воспитатель			

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 комплект на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н <i>П 48</i>
10	Кастелянша	Колпак или косынка	2 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	<i>П 32;</i>
12	Заведующий хозяйством	Колпак или косынка	дежурные	<u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6</i>
		Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 2 года	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	<u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6</i>
13	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 2 года	
		Колпак или косынка	дежурные	<u>СанПиН 2.4.1.3049-13</u> <i>П. 19.6</i>
14	Заведующий			