

От работодателя
Заведующий Муниципальным
казенным
дошкольным образовательным
учреждением Детский сад №11
«Малыш»

Джалилова С.Д.

«24» августа 2023г.



От работников
Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад №11 «Малыш»

Лысенко Н.И.

«24» августа 2023г.

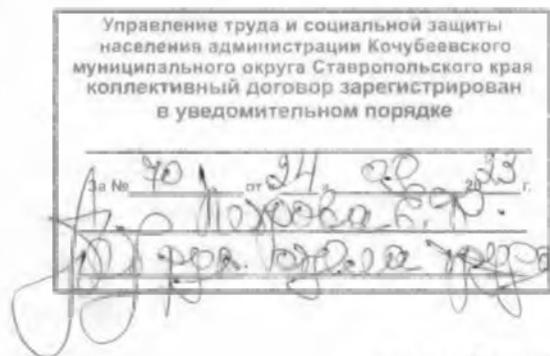
Коллективный договор

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
художественно-эстетического направления развития воспитанников №11
«Малыш»

на 2023-2026 годы

Принят двухсторонней комиссией
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 11»
«24»августа 2023г.
Протокол №4

М.П.



село Кочубеевское
Ставропольского края

Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш» (далее – учреждение, МКДОУ Детский сад №11 «Малыш») в лице заведующего Джалиловой С.Д., именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работниками МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Лысенко Н.И.(далее - первичная профсоюзная организация, профсоюзный комитет), в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее- Трудовой кодекс РФ, ТК РФ). Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного коллективного договора. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами в объеме их компетенции.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш». Работники МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» предоставляют право председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации инициировать переговоры с работодателем о внесении изменений и дополнений. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года: 2023-2026 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами: с 24.08.2023 года.

1.Оплата труда

Работодатель обязуется:

- 1.1 Выплачивать работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» заработную плату два раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

- 1.2 Выплачивать заработную плату работникам согласно Положению об оплате и стимулировании труда (Приложение №2).
- 1.3 Производить к должностному окладу (ставке) доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера (Приложение №2).
- 1.4 Размеры окладов должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 1.5 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях) перечислением на лицевые счета работников в СБ РФ или пластиковые карточки работников. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей сумме, подлежащей выплате.
- 1.6 При совпадении даты выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями оплата труда производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.
- 1.7 Изменение размера и условий оплаты труда работников осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации на основании нормативных правовых актов с внесением изменений в трудовые договоры (дополнительные соглашения). О предстоящих изменениях размера и условий оплаты труда работодатель обязан извещать работников и трудовой коллектив за два месяца до их введения.
- 1.8 При расторжении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения работал, соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о расчете сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанные сроки выплачивается не оспариваемая им сумма.
- 1.9 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной формы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

1.10 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.11 При невыполнении норм труда (должностных обязанностей):

- по вине учреждения- оплата производится за фактически проработанное время, в размере средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от учреждения и работника- за работником сохраняется две трети тарифной ставки (оклада);
- по вине работника- оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.12 Время простоя:

- по вине учреждения, если в письменной форме работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от учреждения и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (оклада);

- по вине работника- не оплачивается.

1.13 Работникам, выполняющим в учреждении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии, должности, (совмещение) или исполняющим обязанности временно отсутствующих работников производится доплата 30-75 % от окладов должностных окладов профессий, должностей совмещаемых или временно отсутствующего работника в зависимости от проработанного времени, объема и сложности дополнительной работы. Размеры доплат фиксируются в трудовых договорах по соглашению сторон.

1.14 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

1.15 Экономия фонда заработной платы распределяется между работниками в конце года из расчета на один заработанный в отчетном периоде рубль.

1.16 Сохранять средний заработок за работниками на время прохождения внеочередных медосмотров, сдачи крови и ее компонентов (два дня), при

переводе по медицинским показаниям на постоянную нижеоплачиваемую работу (два месяца).

1.17 Регулирование иных вопросов оплаты труда производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.18 Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», а также качественному выполнению работниками своих должностных и производственных обязанностей.

1.19 При совпадении даты выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями оплата труда производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

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

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении социальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее- Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.21. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается согласно Приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.22 В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны вносят предложение по ежегодному увеличению в соответствии с краевым отраслевым соглашением ежегодно увеличивать фонд оплаты труда учреждения на величину фактической инфляции в предшествующем году.

2. Рабочее время и время отдыха

2.1 В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) для работников, которым возможно установить фиксированную продолжительность рабочего времени, устанавливается:

для персонала администрации учреждения - пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота, воскресенье.

2.2 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяются в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

2.3 Работодатель обеспечивает учет времени, фактически отработанного каждым работником. Оплата труда сторожам установлена с учетом работы в ночное время (с 22-00 до 06-00 часов).

2.4 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха, в этом случае оплата производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

(ст. 153 Трудового кодекса РФ).

2.5 Не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более, чем 120 часов в год.

2.6 Предоставлять в соответствии с утвержденным графиком отпусков (за 2 недели до начала календарного года) работникам ежегодный основной отпуск в количестве 28 календарных дней: заведующей, воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре- 42 календарных дня, предупредить о начале отпуска за 2 недели до его начала.

2.7 Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае смерти члена семьи продолжительностью 3 дня. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случае проводов в армию продолжительностью 3 дня (ст. 128 ТК РФ).

2.8 Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов - до 18 лет, одинокой матери, имеющей одного и более ребенка в возрасте 14 лет, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без

сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней, а также в соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

2.9 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении социальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее- Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Социальные и трудовые гарантии

Работодатель обязуется:

3.1 Своевременно в соответствии с законодательством РФ производить отчисления в государственные внебюджетные фонды.

3.2 Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу среди работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» и членов их семей.

3.3 Предоставлять меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг (электроэнергия, газоснабжение, оплата жилья) педагогическим работникам (заведующему, воспитателю, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю).

3.4 Обеспечить охрану труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ);

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ст. 254 16 ТК РФ);

Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст.254 ТК РФ);

Не допускать направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускать с согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и

отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов. и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ);

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (ст.261 ТК РФ);

Продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора по письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщин в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст.261 ТК РФ);

Не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст.261 ТК РФ).

4.Обеспечение занятости

4.1 Обеспечить сохранение объема работы для полной занятости существующей на начало учебного года численности работников.

4.2 При сокращении численности рабочих мест в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» стороны принимают меры по снижению его негативных последствий, при этом предоставляют гарантии помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ следующим работникам:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или

получающих от них помощь, которая является для них постоянным основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам, имеющим стаж работы в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», 15 лет- мужчины, 10 лет- женщины;

- работникам, оставшимся 2 года до наступления пенсионного возраста.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- принимать конкретные мероприятия в решении вопросов трудоустройства работников, уволенных в связи с сокращением штатов.

- предоставлять свободное от работы время на протяжении двух последних месяцев еженедельно один свободный день для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5. Охрана труда

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

5.1.1 Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда на 2023 год (Приложение №13).

5.1.2 Организовывать проведение специальной оценки условий труда. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.3 Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, а также обязательного предварительного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4 Выдавать работникам своевременно и бесплатно сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в

соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, (Приложение №3).

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

5.2 Работники обязуются соблюдать условия, предусмотренные законодательными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, обязательное психиатрическое освидетельствование.

5.3 В учреждении создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации в количестве 3 человека.

5.4 Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК, включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

5.5. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых

взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2023 и 2024 годов».

5.6 Работодатель проводит оценку профессиональных рисков.

5.7 Работодатель внедряет программу «нулевого травматизма».

5.8 Работодатель организует мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ-инфекций.

Обеспечить профилактические меры противодействия распространению ВИЧ- инфекции среди работников Управления и регулирование трудовых отношений с ВИЧ- инфицированными работниками в Управлении:

а) предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции:

проводить информационно-образовательную кампанию среди работников и членов их семей.

распространять среди сотрудников информации по ВИЧ-инфекции;

включать информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

б) недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников:

признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса (раскрытие ВИЧ- статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу);

в) консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению):

предоставлять работникам информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;

г) регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками:

позволять работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями;

обеспечивать соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника;

предоставлять дополнительные перерывы для отдыха, время для посещения врача, отпуска по болезни, неполную занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим российским законодательством;

д) доступ к лечению и уходу:

создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами;

оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в получении соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

оказывать посильную материальную поддержку (в случае необходимости);

содействовать в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги;

е) партнерские отношения:

устанавливать партнерские отношения с краевыми и районными организациями, деятельность которых направлена на профилактику и борьбу со СПИД, которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

6. Содействие дополнительному образованию и закреплению профессиональных кадров

6.1 Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки осуществляется один раз в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.2 Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной

категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

6.3 Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации: - содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности; - создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой, организацию методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором; - привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе; - обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов; - материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов: - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, участие в профессиональных и творческих конкурсах, участие в заседании школы «Диалог», в методических объединениях - активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы; - активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при "участии работодателя.

6.4 Профсоюзный комитет совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг; - критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

6.5 Работодатель обязуется: - информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюзную организацию; - обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год

их работы в учреждении; - обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении; - обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки.

7.Контроль над выполнением коллективного договора

7.1 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» в течение 3 дней после его подписания.

7.2 Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

7.3 Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его. За неисполнением обязательств коллективного договора и нарушение его условий виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

7.4 Стороны один раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон.

7.5 Коллективный договор в установленном порядке в течение 7 дней со дня его заключения направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Правила

внутреннего трудового распорядка муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш»

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» (далее - Правила) разработаны в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом РФ и Уставом образовательного учреждения.

1.2 Настоящие Правила определяют порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш»

1.3 Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, обеспечению соблюдения требований законодательства, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

1.4 Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения. Настоящие Правила являются обязательными для всех работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш». С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники организации, включая принимаемых на работу.

1.5 Настоящие Правила вывешиваются в учреждении на видном месте.

1.6 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

1.7. Настоящие Правила и изменения к ним утверждаются заведующим МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

1.8. Настоящие Правила вступают в силу с 09 января 2023 года и действуют бессрочно до принятия новых Правил.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения.

2.2 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3 дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3 Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4 Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-**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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при

заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. 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.

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

Сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ)

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном

работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

2.5 При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав общеобразовательного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- должностная инструкция, производственная (по профессии) инструкция.
- инструкция по охране труда по профессии или видам работ;
- коллективный договор;
- Положение об оплате и стимулировании труда

2.6 Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3 месяцев для лиц, принимаемых на неопределенный срок, не более 2 недель -для лиц, принимаемых на работу на срок от двух до шести месяцев.

2.7 Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с коллективным договором, принятым в учреждении.

2.8 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменение условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством (предупреждение работника за 2 месяца до вступления в силу изменений).

2.9 На каждого работника учреждения оформляется трудовая книжка, сведения о трудовых отношениях в электронном виде в соответствии с требованиями инструкции о порядке ведения трудовых книжек, изменениям трудового законодательства.

2.10 На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в учреждении.

2.11 В период деятельности работника трудовая книжка и личное дело ведутся и хранятся у работодателя.

2.12 Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

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

2.15 При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставления на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам, имеющим стаж работы в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» 15 лет-мужчины, 10 лет-женщины;

- работникам, оставшимся 2 года до пенсии.

Увольнение работников учреждения в связи с сокращением численности или штата производится, если не возможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

3. Права и обязанности работодателя

3.1 Администрация учреждения имеет право на управление образовательным процессом.

3.2 Администрация учреждения имеет право приема на работу работников образовательного учреждения, установления работникам дополнительных льгот, гарантий, установления общих правил и требований по режиму работы, утверждения должностных, производственных (по профессиям) инструкций.

3.3 Администрация учреждения имеет право применять дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения.

3.4 Администрация учреждения обязана создать необходимые условия для работников учреждения.

3.5 Администрация учреждения согласовывает с первичной профсоюзной организацией вопросы, связанные с трудовыми отношениями, в соответствии с действующим законодательством.

3.6 Администрация учреждения по предложению первичной профсоюзной организации совместно приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные законодательством сроки.

3.7 Администрация учреждения возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4.Права и обязанности работника

4.1 Работник имеет право:

- на заключение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную 10 и 25 числа каждого месяца и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых удлиненных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненному работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность образовательного учреждения;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества образовательного учреждения, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создать творческие условия для получения знаний, умений и навыков детьми, обеспечивать сотрудничество с детьми в процессе обучения вне занятий;
- изучать индивидуальные способности детей их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;

- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года;
- воспитывать детей на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) детей, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1 В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.
- 5.2 Продолжительность рабочей недели 40-часов, для женщин-36 часов.
- 5.3 Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем- суббота.
- 5.4 По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри (внутреннее,) так и за пределами учреждения (внешнее).
- 5.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.
- 5.6 Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией за две недели до наступления календарного года.
- 5.7 Работникам учреждения предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.
- 5.8 Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней.
- 5.9 Учет рабочего времени организуется в учреждении в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно (в течение 1 дня) информирует администрацию учреждения и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.
- 5.10 В период организации образовательного процесса (в период занятий) запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
 - отвлекать работников учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
 - созывать в рабочее время совещания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 5.11 Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1,2,3,4,5,6,8 января- Новогодние каникулы, 7 января- Рождество Христово, 23 февраля- День

защитника Отечества, 8 марта- Международный женский день, 1 мая- Праздник Весны и Труда, 9 мая- День Победы, 12 июня- День России, 4 ноября- День народного единства.

5.12 За вредные, тяжелые условия труда на основании проведения специальной оценки условий труда устанавливаются дополнительные выплаты:

- повару -4% ставки (оклада)
- помощник повара- 4% (оклада)
- оператору стиральных машин -4% ставки (оклада)
- заведующий хозяйством-4% ставки (оклада)

6. Оплата труда

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда. (Приложение №2).

6.2 Заработная плата труда состоит из окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4 Оплата труда работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов за ставку.

6.5 Оплата труда в учреждении производится 2 раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается в рублях перечислением на лицевые счета работников в СБ РФ.

6.6 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7 Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.8 Работникам, работающим в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Меры поощрения и взыскания

7.1 В учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.2 В образовательном учреждении существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- ходатайство о присвоении наград Ставропольского края, Российской Федерации;
- выплата премий.

7.3 Поощрение за добросовестный труд осуществляется работодателем. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

7.4 Поощрение объявляется приказом по образовательному учреждению, заносится в трудовую книжку работника.

7.5 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

7.6 Дисциплинарное расследование нарушений работником учреждения норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

7.7 Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам меры могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов воспитанников.

7.8 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения первичной профсоюзной организации.

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

7.10 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.13 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или первичной профсоюзной организации.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1 За счет средств экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случаях: ухода на пенсию, смерти близких родственников, юбилея, свадьбы, рождения ребенка.

8.2 Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования.

8.3 Обеспечение детей работников образовательного учреждения новогодними подарками за счет профсоюзных средств, путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования РФ.

8.4 В целях дополнительной материальной поддержки работников за счет средств учреждения:

- предоставление дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка: работникам в случаях свадьбы 3 дня, похорон родственников- 3 дня, родителям детей-инвалидов (за счет средств социального страхования РФ) – 4 дня в месяц;
- выплата в случае гибели работника при исполнении служебных обязанностей семье в размере его среднемесячного заработка (помимо выплат, предусмотренных действующим законодательством);
- при сокращении численности работников увольняемым лицам предоставлять на протяжении двух последних месяцев работы в учреждении еженедельно один свободный день для поиска работы с сохранением среднего заработка.

8.5 Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие на занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске сроком до одного года;
- работники, имеющие награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, победители в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года).

8.6 Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

8.7 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию; сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории и Федеральных государственных стандартов (ФГОС) №01-54/6297 от 24.06.2016 «О применении профессиональных стандартов».

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающих данное основание.

8.8 В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ст.77 Трудового кодекса РФ, выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка.

8.9 Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы.

8.10 Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, осуществляется выплата в размере 25% за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

Положение

об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает единый порядок оплаты труда всех работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш» в соответствии с Решением Совета Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края третьего созыва №312 от 23 марта 2017 года «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кочубеевского муниципального района Ставропольского края», Законом Ставропольского края от 7 декабря 2004 года N 102-кз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ставропольского края", постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края" и распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. N 548-рп "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы", приказом отдела образования администрации Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края от 18.07.2022 года №103к «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных муниципальных образовательных учреждений и обязательного положения об оплате труда казенных муниципальных учреждений Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, протокол №11.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития

воспитанников №11 «Малыш», подведомственного отделу образования администрации Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края (далее - Положение, МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» казенное учреждение), определяет механизм оплаты труда в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш» в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш» применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш» принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.3. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

1.4 Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5 Штатное расписание МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» составляется и утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с отделом образования администрации Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности, профессии работников данного учреждения. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», согласованным в установленном порядке с первичной профсоюзной организацией.

1.6 Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и

выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» согласно настоящему Положению.

1.8 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» согласно настоящему Положению.

1.9 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп должностей служащих и квалификационных уровней, профессий рабочих.

1.10 Фонд оплаты труда МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

1.11 При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

1.12 Индексация заработной платы работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» производится в соответствии с нормативными правилами, актами Правительства Ставропольского края, Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенного учреждения

2.1. Согласно п.10 Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений Кочубеевского муниципального района от 23.03.2017 года №312 предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения) устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, в кратности 2,5.

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			

1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	6061
----	----------------------------	----------------------	------

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	7897
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель;	8906

При установлении ставок заработной платы, должностных окладов применить по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников":

-по1 квалификационному уровню к дошкольному образованию к ставкам заработной платы коэффициент -1,083458647;

-по3 квалификационному уровню к дошкольному образованию к ставкам заработной платы коэффициент -1,0572.

При исчислении размера стимулирующих и компенсационных выплат должностные оклады, ставки заработной платы по дошкольному образованию применять с поправочным коэффициентом.

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих":

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад ,ставки заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	6203

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад ,ставки заработной платы, рублей

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6852

2.3. Размеры окладов рабочих муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников №11 «Малыш» устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих		Оклад , рублей
1 разряд	Кастелянша	4443
	Оператор стиральных машин	4443
	Дворник	4443
	Оператор котельной	4443
	Сторож	4443
	Помощник повара	4443
	5 разряд	повар

2.3.1 К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского округа.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского округа, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда.

3.4.1. Работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, размер повышения оплаты труда составляет 4 % ставки (оклада), в том числе:

- повар-4%;
- помощник повара-4%;
- заведующий хозяйством-4%;
- оператор стиральных машин-4%.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% - часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии с приказом заведующего МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

Работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к окладу, должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности, профессии (должности, профессии временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты

за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности, профессии.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

3.5.4.2. Работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за ведение безопасности	10
2.	Педагогическим работникам психолого-педагогического консилиума	10

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к окладу, должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Помощникам воспитателей МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
2.	Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности	25

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, утверждается руководителем МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», принимаемыми по согласованию с первичной профсоюзной организацией на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» в пределах имеющихся средств по согласованию с первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда работникам, осуществляющим полномочия:

- по охране труда- 15% от должностного оклада ;
- педагогическим работникам за руководство кружковой работой - 10 % от должностного оклада;
- выплата за наставничество педагогических работников 50% от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей;
- выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада);
- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов - 50 % от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
- денежные выплаты педагогическим работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 1000 рублей;
- работникам, осуществляющим полномочия:
- по охране труда -15%,

-контрактный управляющий -15%,обязательного оклада;

-по ведению сайта -15% от должностного оклада.

-председателю первичной профсоюзной организации МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», не освобожденному от основной работы, устанавливается -25% от должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячно (согласно Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края .

- педагогическим работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» за участие в работе краевых, районных инновационных площадок, в краевых, районных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20 процентов от должностного оклада;

- работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий - 20 % от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» создается соответствующая комиссия с участием первичной профсоюзной организации.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

-имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 %, "заслуженный" - 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности;

-награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

-за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

-за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50% максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы по основной работе устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

г) к юбилейным датам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

Оценку эффективности работы работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организации осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» по согласованию с первичной профсоюзной организацией, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. В положении о комиссии

предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых (не ниже 3 места) и районных конкурсах (не ниже 3 места), олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.-50%;

- проведение на базе МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» или участие МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» в социально значимых проектах и мероприятиях- 50%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – 50%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками-50%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет)- 50%;

- к юбилейным датам МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» при достижении позитивных результатов работы МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» (50, 100 лет)-50%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» по согласованию с первичной профсоюзной организацией на основании приказа руководителя МКДОУ Детский сад №11 «Малыш».

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам, должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

V. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

5.1. Аттестация педагогических работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» осуществляется в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров 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).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования, профессиональных стандартах.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а

педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. 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.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.8. Заведующий МКДОУ Детский сад № 11 «Малыш» проверяет документы об образовании и устанавливает им должностные оклады (оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, компенсационных и стимулирующих выплат несет руководитель.

VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении

6.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад (оклад) либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МКДОУ Детский сад №11 «Малыш» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в МКДОУ Детский сад № 11 «Малыш».

6.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы): за 24 часа педагогической работы в неделю - музыкальному руководителю; за 30 часов педагогической работы в неделю - инструктору по физической культуре; за 36 часов педагогической работы в неделю - воспитателям дошкольного образовательного учреждения.

6.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в МКДОУ Детский сад №11 «Малыш», расположенном в сельской местности - 36 часов работы в неделю.

6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2. - 6.3, составляет 40 часов в неделю.

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

При необходимости в настоящее Положение могут вноситься изменения.