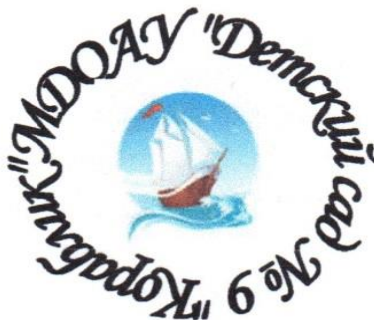




КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения « Детский сад № 9 «Кораблик» комбинированного вида г. Новотроицка Оренбургской области»

на период с 22.12. 2017 г. по 21.12.2020 г.

Отдел
охраны труда и
социального партнерства
ГКУ "ЦЗН г.Новотроицка"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован
28.12.17 № 53

Основной документ
на 2 листах
Приложения
на _____ листах
инспектор
Смирнов

От работодателя:

Заведующий

МДОАУ «Детский сад № 9»

Удалова О. В. Удалова
(подпись Ф.И.О.)



От работников:

Председатель профсоюзной

организации МДОАУ «Детский сад № 9»

Шитикова Т. А. Шитикова
(подпись Ф.И.О.)



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении» Детский сад № 9 «Кораблик» комбинированного вида г. Новотроицка Оренбургской области»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевое территориальное Соглашение («О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения на 2012-2014 годы)

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Удаловой Оксаны Викторовны (далее – работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком), **Шитиковой Татьяны Анатольевны.**

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до **21.12.2020 г.**

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

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися **по очной** форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.10. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, которые являются приложением к коллективному договору. Положение об оплате труда работников регулирующих вопросы оплаты труда с учетом возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 60%.

3.2. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а так же в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Освобождать в случае получения почетных званий, начинающих со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессии аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

Освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области за (каждую - единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

- получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);
- победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе номинациях;
- победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- награждение нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;
- награждения значком, название которого начинается «Отличник».

3.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано прохождению 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.

3.4. Заработная плата выплачивается путем перечислений на личный зарплатный счет работника, не реже чем каждые полмесяца: 15 числа текущего месяца – первая часть заработной платы, 30 числа (в феврале – 28 (29) числа) текущего месяца – вторая часть заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников Детский сад №9 г. Новотроицка
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты стимулирующего характера (см. в *Приложении № 2*);
- премиальные выплаты.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

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

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.9. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.10. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем и включает в себя все должности (в том числе профессии рабочих). Руководитель учреждения ежегодно составляет тарификационные списки по утвержденным формам (с приложением копий документов о стаже). В случае изменения в течение года у педагогических работников стажа, образования или присвоении звания, квалификационной категории, им устанавливаются новые повышающие коэффициенты к должностному окладу приказом руководителя учреждения с последующим сообщением в высший орган, с учетом установленной предельной наполняемости

(классов) групп в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

3.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичным Перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №3.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном на 12% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.12. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

3.13.1. На установление выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определять 5% из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения (в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений района (города). Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом начальника Управления образованием (или в соответствии с наименованием должности) по согласованию с РК (ГК) Профсоюза.

3.13.2. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определять по бальной системе из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения (в соответствии с Положением по оплате труда МДОАУ «Детский сад № 9» от 1 балла до 30 баллов. 30 баллов - 100%). Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательного

учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.13.3. На установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определять по бальной системе 30 баллов - 100% из общего объема выплат стимулирующего характера образовательного учреждения. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. *Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения.*

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

3.15. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

IV. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени учителей и преподавателей, воспитателей, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ (ненормируемой части), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными актами учреждения с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1. Начало и окончание рабочего дня, перерывов в работе устанавливаются действующими правилами внутреннего распорядка, Уставом МДОАУ Детский сад «Кораблик» № 9, Трудовым договором.

Нормальная продолжительность трудовой недели для воспитателей общеобразовательных групп – 36 часов; для воспитателей компенсирующей направленности – 25 часов; для учителей – логопедов – 20 часов; для музыкальных руководителей – 24 часа; для других категорий работников – 40 часов.

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

- по соглашению работника и работодателя;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, а так же лица, осуществляемого уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- младшим воспитателям при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 3 дня;

4.4. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Согласно списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Так:

- повару, работающему у плиты – 7 дней (*раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22*).

4.5. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.6. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены *Приложение к отраслевому соглашению, либо нормативно – правовой акт муниципального органа власти. Приказ Минобрнауки РФ от 07.12.2000 N 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года"*.

4.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам: старшему воспитателю ведущую воспитательно-образовательную работу помимо основной работы устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом, при условии, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст.197, гл. ТК РФ).

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляет выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

6.2. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 № 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 № 421-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.

6.3. При проведении специальной 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 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель сохраняет:

6.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298 /П-22.

Работодатель обязуется:

Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда финансирование в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части 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 СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров

6.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

6.8. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.9. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.10. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.11. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.13. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.14. Руководитель обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.15. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.16. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.17. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.18. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.19. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации коллективного договора в следующей редакции

7.1. Стороны обязуются совместно предпринимать меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

7.2. Проведение с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в организации, источников финансирования;

7.3. Определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности учреждения;

7.4. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

7.5. Недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за три года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

7.6. Сохранению количества рабочих мест;

7.7. Созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

7.8. Недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Работник, не состоящий в профсоюзе, может уполномочить профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (*в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных учреждениях)*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*ст. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*ст. 136 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

8.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

8.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

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

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

8.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: *для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

9.3 Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его

выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

9.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

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

Перечень приложений к коллективному договору:

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка**
- 2. Положение об оплате труда**
- 3. Состав комиссии по трудовым спорам**
- 4. Состав комиссии по охране труда**
- 5. Состав комиссии по разработке коллективного договора**
- 6. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.**



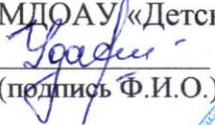
Правила внутреннего трудового распорядка

муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения «Детский сад № 9 «Кораблик»
комбинированного вида
г. Новотроицка Оренбургской области

От работодателя:

Заведующий

МДОАУ «Детский сад № 9»

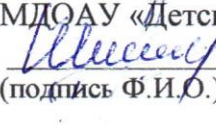
 О. В. Удалова
(подпись Ф.И.О.)



От работников:

Председатель профсоюзной организации

МДОАУ «Детский сад № 9»

 Т. А. Шитикова
(подпись Ф.И.О.)



Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Общие положения о действии Правил

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад № 9 «Кораблик» комбинированного вида г. Новотроицка Оренбургской области».

2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель – учреждение, вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет заведующий. Далее «работодатель» - руководитель организации.

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства воспитанников и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к воспитанникам не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

7. Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

9. Правила утверждены 20.02.2018 с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (*Протокол заседания ПК № 1 от 20.02.2018г.*)

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

3. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

4. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция (работа в (по) должности (*наименование должностей руководящих, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала должно соответствовать наименованию, приведенному в Разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 года № 593*) по специальности (*указывается в необходимых случаях.*), квалификационная категория (*указать наличие квалификационной категории и дату ее присвоения в соответствии с аттестационным листом*);
- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам и лицам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, имеющим действующую квалификационную категорию.

7. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

8. Изменение обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, групп*

или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

9. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

10. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

13. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

15. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,

производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

16. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

3. Основные обязанности работника

1. Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров, обязаны:

2. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

3. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками и утвержденными в образовательном учреждении.

4. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

5. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

6. Проходить периодические медицинские обследования за счет средств работодателя.

7. Педагогические работники должны иметь соответствующий образовательный ценз.

8. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

9. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Основные обязанности работодателя

1. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

2. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

3. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

5. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, воспитанников.

6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные согласно ТК РФ коллективным договором.

7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

9. Обеспечить проведение за счет средств учредителя периодические медицинские осмотры работников.

10. Производить оплату командировочных расходов при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность.

5. Режим работы учреждения. Рабочее время работников

1. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

2. Время ежедневного начала работы учреждения - 07 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 19 часов 00 минут.

3. Продолжительность ежедневной работы (смены)

7 часов 12 минут - для воспитателей общеразвивающей направленности;

5 часов - для воспитателей компенсирующей направленности;

4 часа – для учителей-логопедов;

4,8 часа – для музыкальных руководителей;

8 часов – для другой категории работников

4. Каждый работник работает по графику, установленному заведующим ДООУ, в соответствии с кругом обязанностей каждого и согласованному с профорганизацией.

График работы составляется своевременно, не менее чем на месяц, объявляется каждому работнику под расписку и вывешивается на видном месте.

В графике работы, в обязательном порядке, каждому работнику должны быть указаны часы его работы, время перерыва для отдыха и приёма пищи.

5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

7. Объем учебно-воспитательной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

9. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

10. В зависимости от количества часов, при дополнительной нагрузке во время отсутствия подменного воспитателя (по уважительной причине: больничный/л., отпуск) почасовая нагрузка может быть разной в течение года.

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

12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда пед. нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

13. Учебно-воспитательная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

14. Учебно-воспитательная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя в течение года по сравнению с воспитательной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения или увеличения часов по рабочему графику, сокращения количества групп, сокращение штата, отсутствие подменного воспитателя.

16. Воспитателям, для повышения квалификации предоставляются дни с отрывом от производства.

17. Составление Календарного планирования работы с детьми составляется согласно программы ФГОС и осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм.

18. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

20. Время осенних, и весенних каникул, а также время летних каникул в дошкольных учреждениях отсутствует и поэтому: не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Кроме зимних каникул – 10 дней.

В эти периоды педагогические работники дошкольных учреждений работают в обычном режиме согласно своего графика смены.

21. В каникулярное время воспитатели и обслуживающий персонал не привлекается к выполнению работ (кроме сторожей учреждения).

22. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

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

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

24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

26. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения,
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6. 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 выборного профсоюзного органа.

7. 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.

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

9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

12. 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 выборного профсоюзного органа.

13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).



**Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение
«Детский сад № 9 «Кораблик» комбинированного вида
г. Новотроицка Оренбургской области»**

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления Образования
г. Новотроицк

О. П. Недорезова

Дата согласования 31.08.2016г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

Шитикова Т. А.

Дата согласования 31.08.2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МДОАУ д/с № 9
«Кораблик»

О. В. Удалова

Дата согласования 31.08.2016г.

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового
коллектива

Протокол № 1 от 31.08.2016г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального
дошкольного образовательного автономного
учреждения «Детский сад № 9 «Кораблик»
комбинированного вида
г. Новотроицк Оренбургской области»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 9 «Кораблик» комбинированного вида г. Новотроицка Оренбургской области, реализующих муниципальные услуги: «Предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования» и «Предоставление услуги присмотр и уход за детьми, являющимися воспитанниками образовательного учреждения, подведомственное управлению образования администрации муниципального образования город Новотроицк», подведомственное управлению образования администрации муниципального образования город Новотроицк, определяет систему оплаты труда руководящих, педагогических и служащих работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, (далее совместно - работники) муниципального образовательного учреждения, реализующих муниципальные услуги: «Предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования» и «Предоставление услуги присмотр и уход за детьми, являющимися воспитанниками образовательного учреждения, подведомственное управлению образования администрации муниципального образования город Новотроицк», подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новотроицк (далее - учреждения).

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 9 «Кораблик» комбинированного вида», реализующих муниципальные услуги: «Предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования» и «Предоставление услуги присмотр и уход за детьми, являющимися воспитанниками образовательного учреждения, подведомственное управлению образования администрации муниципального образования город Новотроицк» (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.04.1993 № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением главы муниципального образования город Новотроицк от 17.03.2009 № 389-п «О введении систем оплаты труда работников администрации и муниципальных бюджетных учреждений» и приказом Министерства образования Оренбургской области от 26.01.2009 № 01/20-91 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству образования» и включает в себя:

- размеры окладов (тарифных ставок) работников муниципального образовательного учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования муниципального образования город Новотроицк по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), перечень профессий квалификационных групп, должностей руководителей, их заместителей, специалистов и служащих, отнесенных к ПКГ, указан в главах II, III, IV, V, VI Положения;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей.

Настоящее Положение распространяет свое действие на муниципальное образовательное учреждение, реализующее муниципальные услуги: «Предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования» и «Предоставление услуги присмотр и уход за детьми, являющимися воспитанниками образовательных учреждений, подведомственное управлению образования администрации муниципального образования город Новотроицк».

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата работников складывается из трех составных частей:

- оклад, должностной оклад или ставка (вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы);

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся

радиоактивному загрязнению и др.);

- стимулирующие выплаты (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.5. Фонд оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда по приносящей доход деятельности направляются на:

- выплату заработной платы работников, состоящих в штате учреждения и непосредственно оказывающих платные услуги;
- выплаты стимулирующего характера персоналу учреждения, непосредственно оказывающему платные услуги;
- выплаты стимулирующего характера руководителям, специалистам, служащим, рабочим, косвенно участвующим в оказании платных услуг в учреждении.

Решение о назначении выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности руководителю учреждения утверждается приказом начальника управления образования.

С работниками, задействованными в оказании дополнительных платных услуг, заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам. Оплата труда работника от оказания им платных услуг производится на основании и в соответствии с Положением о платных дополнительных услугах, разработанным учреждением самостоятельно.

1.6. Средства, полученные учреждением от приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и обязательных платежей в соответствии с действующим законодательством направляются на расходы, связанные с уставной деятельностью учреждения, в том числе на фонд оплаты труда работников, на основании положения по предоставлению платных услуг.

Ежемесячная доля средств, направляемая на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера, при условии полного возмещения затрат, связанных с оказанием платных услуг, определяется структурой себестоимости платных услуг.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

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

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом

инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

1.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Оплата труда работников учреждений, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

1.11. Конкретные размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий календарный год.

1.12. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, может направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям, специалистам и работникам учреждения за показатели качества и результативности.

1.13. Руководителем учреждения на основании произведенного на 1 сентября текущего календарного года комплектования групп учреждения, расчета норматива численного персонала по учреждению составляется расчетное штатное расписание, с учетом постановления администрации муниципального образования город Новотроицк от 22.10.2008 № 1724-п «Об утверждении типовых штатов учреждений управления образования администрации муниципального образования город Новотроицк». На основании сформированного расчетного штатного расписания руководителем учреждения производится расчет фонда оплаты труда, при этом стимулирующая составляющая фонда определяется исходя из максимально установленной оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения. Руководителем учреждения

формируется и утверждается штатное расписание учреждения на основании расчетного штатного расписания и установленного фонда оплаты труда. Штатное расписание составляется и согласовывается до начала года, в котором оно будет действовать. Должности руководителей, специалистов и работников в штатном расписании должны соответствовать наименованиям должностей, установленных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.14. Ответственными за перерасход фонда заработной платы являются руководители учреждений.

1. 1.15. При определении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и объемов учебной (педагогической) работы руководствоваться Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки) от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». При этом в дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

1.16. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств учреждения.

II. Условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Размеры окладов (тарифных ставок) педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 года № 11731):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (тарифной ставки) (руб.)
Педагогические работники	1	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6420,00
	3	Воспитатель	6890,00
	4	Старший воспитатель; учитель-логопед	7121,00

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет педагогическим работникам:

имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

- более 20 лет - 0,2;
- от 10 до 20 лет - 0,15;
- от 3 до 10 лет - 0,1.

имеющие среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

- более 20 лет - 0,15;
- от 10 до 20 лет - 0,1;
- от 3 до 10 лет - 0,05.

Изменение размеров повышающих коэффициентов к окладу работников учреждений производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;

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

При наступлении у работников права на изменение размера повышающего коэффициента к должностным окладам в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера повышающего коэффициента к должностным окладам осуществляется по окончании указанных периодов».

2.4. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,45;

при наличии первой квалификационной категории - 0,35;

при наличии второй квалификационной категории - 0,25.

за ученую степень:

Дополнительно устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и иные.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктор наук - 0,4;

кандидат наук - 0,2;

за звание «Заслуженный» - 0,2;

молодые специалисты первые два года - 0,2;

Изменение размеров повышающих коэффициентов к окладу работников учреждений производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

При наступлении у работников права на изменение размера повышающего коэффициента к должностным окладам в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера повышающего коэффициента к

должностным окладам осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7. Премирование педагогических работников учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет стимулирующего фонда учреждения, но не более 5 процентов вышеуказанного фонда, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Размеры окладов (тарифных ставок) работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 года N 11858):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (тарифной ставки) (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	Делопроизводитель	2240,00
	2	Заведующий хозяйством	2450,00
	3	Шеф-повар	3300,00

3.2. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим

должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII Положения.

IV. Условия оплаты труда работников обслуживающего персонала

4.1. Размеры окладов (тарифных ставок) обслуживающего персонала (далее - рабочие) учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 года № 11731) и на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

4.2. Размеры окладов (тарифных ставок) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (тарифной ставки) (руб.)
Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	Младший воспитатель	3300,00
работники учреждения, по профессиям рабочие	1	повар	3300,00
работники учреждения, по профессиям рабочие	2	сторож; дежурный по режиму; уборщик производственных и служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий	2024,00
работники учреждения, по профессиям рабочие	2	Дворник; кастелянша; техник по ремонту аппаратуры; плотник; оператор хлораторной	2024,00

		установки; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; кладовщик	
--	--	--	--

4.3. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII Положения.

V. Условия оплаты труда руководящих работников

5.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Размер оклада (тарифной ставки) руководителя организации:

Профессиональные квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер оклада (тарифной ставки) (руб.)
Руководители	заведующий	10 000,00

5.2. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию.

5.2.1. Размеры повышающего коэффициента к окладу за:

- выслугу лет в должности руководителя, заместителя руководителя, заместителя руководителя по хозяйственной части в системе муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новотроицк:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,1;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,2.

- при наличии в должности руководителя, заместителя руководителя: высшей квалификационной категории –0,15 (в течение срока, на который данная категория была присвоена);

- первой квалификационной категории –0,1(в течение срока, на который данная категория была присвоена).

- по результатам аттестации:

- в отношении руководителя - руководитель образовательного учреждения соответствует занимаемой должности –0,15;

- в отношении кандидатов на должность руководителя – соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к должности

«руководитель образовательной организации» - 0,15;

в отношении заместителя руководителя – заместитель руководителя образовательного учреждения соответствует занимаемой должности – 0,15;

в отношении кандидатов на должность заместителя руководителя – соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к должности «заместитель руководителя образовательной организации» - 0,15.

Изменение размеров повышающих коэффициентов к окладу работников учреждений производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;

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

- по результатам аттестации – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

При наступлении у работников права на изменение размера повышающего коэффициента к должностным окладам в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера повышающего коэффициента к должностным окладам осуществляется по окончании указанных периодов.

5.3. Среднемесячный размер заработной платы руководителя организации не может быть выше средней заработной платы педагогических работников организации, с применением повышающего коэффициента до 2.

5.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже оклада руководителя.

5.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет

стимулирующего фонда учреждения, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности. Стимулирующая выплата рассчитывается от оклада, установленная конкретному работнику учреждения.

5.8. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (приложение N 1), (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплаты за работу в особых климатических условиях.

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

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

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

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

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

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

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере до 35 процентов должностного оклада, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 %.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным учреждениям из областного и местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Стимулирующая выплата устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплаты стимулирующего характера производится по решению руководителя учреждения, конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в зависимости от суммы имеющейся экономии средств (бюджетных ассигнований) по фонду оплаты труда соответствующего периода времени.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов

7.2. Наименования и условия установления выплат стимулирующего характера:

7.2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполнения работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

7.2.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам по итогам работы и учитывает:

- интенсивность и напряженность работы; трудоемкость работы;
- участие в выполнении срочных, важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- своевременное и качественное выполнение решений вышестоящих органов власти;
- применение новых эффективных технологий в процессе обеспечения рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- особый режим работы обязанностей работника, связанных со служебными командировками разъездным характером работы, в условиях ненормированного рабочего дня и др.;
- укрепление материально-технической базы учреждения: организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных программ и др.
- отсутствие со стороны сотрудников и родителей обоснованных жалоб, качество ведения документооборота;
- выполнение задания;
- отсутствие происшествий в учреждениях;
- уровень текучести кадров за прошедший месяц.

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по итогам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчетный период (месяц или квартал) утверждаемых в установленном порядке учреждением, максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничивается.

Размер выплаты может повышаться при улучшении показателей в работе, уменьшаться либо отменяться полностью при ухудшении результатов труда. Установленный размер выплаты работнику учреждения может быть отменен за однократное грубое нарушение, связанное с личными упущениями в работе в период выполнения функциональных обязанностей

7.3. Стимулирующая выплата за качество выполненных работ устанавливается работникам по итогам отчетного периода и учитывает:

- соблюдение показателей эффективности деятельности действующих на определенный период;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- участие в методической и разъяснительной работе;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- предоставление муниципальных услуг в соответствии с административными регламентами в установленной сфере деятельности;
- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных муниципальных услуг;
- своевременное и качественное представление установленной отчетности и других сведений;
- ведение необходимой документации;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- повышение уровня профессиональных знаний, участие в конкурсах профессионального мастерства.

7.4. Размер премии руководителю учреждения устанавливается начальником управления образования. Размер премии работников учреждения не может быть выше размера премии руководителя учреждения.

Размер премии по итогам работы определяется руководителем учреждения как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении, в пределах имеющихся средств (бюджетных ассигнований) по фонду оплаты труда данного периода времени.

Размер премии, выплачиваемой работнику, может быть снижен в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания, либо других нарушений в зависимости от тяжести проступка и наступивших последствий.

Премирование работников, заработная плата которых выплачивается за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, производится в пределах годового фонда оплаты труда, утвержденного по смете расходов по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Виды и размеры поощрения за труд работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности определяются руководителем учреждения и утверждаются локальным нормативным актом.

Выплата премии по итогам работы осуществляется за все время работы в учреждении, за исключением периодов временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске и отпуске по уходу за ребенком.

Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается за фактически отработанное время на общих основаниях.

Время нахождения работников в командировках включается во время работы в учреждении, для выплаты премии по итогам работы.

Работник, уволенный из учреждения, не имеет права на премию по итогам работы, за исключением случаев, когда причиной увольнения является: призыв на службу в ряды Российской армии; поступление на

учебу; выход на пенсию; реорганизация учреждения,

Лишение работника премии по итогам работы полностью или частично производится на основании приказа руководителя учреждения с указанием причин лишения или уменьшения размера премирования независимо от применения к нему мер дисциплинарного наказания.

В случае наложения на работника в расчетном периоде дисциплинарного взыскания размер премии по итогам работы снижается от тяжести поступка: замечание – до 25 процентов, выговор до 100 процентов.

Размер премии по итогам работы может не выплачиваться или быть снижен.

Критерии снижения премии по итогам работы	Размер снижения премии в процентах
Невыполнение плана или ненадлежащее выполнение служебных указаний непосредственного руководителя	до 50
Невыполнение плана или ненадлежащее выполнение своих трудовых функций и порученных задач	до 100
Нарушение трудовой, исполнительской дисциплины	до 100
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до 50
Совершенные в процессе осуществления своей деятельности правонарушения в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации	до 100
Причинение материального ущерба и (или) порчи имущества	до 100
Нарушение правил техники безопасности, противопожарной безопасности и других правил, создающих угрозу деятельности учреждения и его работника	до 100
Грубые нарушения в ведении документации: несвоевременное и некачественное оформление документации	до 50
Искажение данных бюджетной, налоговой, статистической, внутренней и иных форм отчетности	до 100
Несвоевременное представление бюджетной, налоговой, статистической, внутренней и иных форм отчетности	до 50
Нарушение установленного законодательством Российской Федерации порядка при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения	до 100
Несоблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе нарушение порядка проведения платежей и осуществления расчетов, несвоевременность выплаты заработной платы, оплаты денежных обязательств учреждения, уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и др.)	до 100
Наличие фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения, ведении бухгалтерского учета и отчетности согласно актам ревизий, проверкам финансово-	до 100

хозяйственной деятельности и др.)	
Иные грубые нарушения	до 100

7.5. Средства, полученные учреждением от приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и обязательных платежей в соответствии с действующим законодательством направляются на расходы, связанные с уставной деятельностью учреждения, в том числе на фонд оплаты труда работников, на основании положения по предоставлению платных услуг.

Ежемесячная доля средств, направляемая на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера, при условии полного возмещения затрат, связанных с оказанием платных услуг, определяется структурой себестоимости платных услуг.

7.6. Показатели стимулирования руководителя Учреждения за количество, интенсивность и качество труда, а также порядок их установления, устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования город Новотроицк.

7.7. Руководитель учреждения утверждает приказом показатели стимулирования работников учреждения за количество, интенсивность и качество труда.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

VIII. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения

8.1. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (тарифные ставки), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера (повышающий коэффициент к окладу (тарифной ставке) за выслугу лет педагогическим работникам в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы, повышающий коэффициент к окладу (тарифной ставке) педагогическим работникам за квалификационную категорию) работников основного персонала учреждения. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8.2. При расчете средней заработной платы вакантных должностей работников учреждения учитываются оклады (тарифные ставки), и выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера по соответствующим должностям.

8.3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (тарифных ставок), и выплат стимулирующего характера (повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет педагогическим работникам в зависимости от уровня образования и стажа

педагогической работы, повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам за квалификационную категорию) работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы предшествовавшего календарного года.

Приложение 1

к положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 9 «Кораблик»
комбинированного вида
г. Новотроицк Оренбургской области»
реализующее муниципальные услуги:
«Предоставление общедоступного
бесплатного дошкольного образования» и
Предоставление услуги присмотр и уход
за детьми, являющимися воспитанниками
образовательных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации г. Новотроицк»

**Перечень
доплат к окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы педагогическим и другим работникам**

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

20 процентов – учителю – логопеду;

15 процентов - за выполнение обязанностей шеф-повара одному из поваров;

Кроме вышеуказанных доплат устанавливается доплата в размере 12 процентов от оклада (тарифной ставки), - за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере 12 процентов:

1. Работы на высокочастотных (ВЧ), ультразвуковых высокочастотных (УВЧ), светозвуковых высокочастотных (СВЧ) установках.

2. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

3. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

4. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

5. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

6. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

7. Работы за дисплеями электронно-вычислительных машин в полном объеме рабочего времени и наличии аттестованного рабочего места.

Перечень работников, которым производится доплата к окладу (тарифной ставке) в размере 12 % за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

1. Инструктор по физкультуре;
2. Младший воспитатель;
3. Шеф-повар;
4. Повар;
5. Кухонный рабочий;
6. Уборщик служебных помещений;
7. Машинист по стирке и ремонту спецодежды;
8. Оператор хлораторной установки.

Для педагогических работников, работников учреждения, занимающих должности служащих, руководящих работников, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в случае их установления в аттестационных картах, условиях труда производится доплата к окладу (тарифной ставке) в размере 4 %.

В случаях, когда работникам предусмотрены доплаты к окладам (тарифным ставкам) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой доплаты, установленной в процентах, исчисляется из оклада без доплат по другим основаниям.

Приложение 2

к положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 9 «Кораблик»
комбинированного вида
г. Новотроицк Оренбургской области»
реализующие муниципальные услуги:
«Предоставление общедоступного
бесплатного дошкольного образования» и
Предоставление услуги присмотр и уход
за детьми, являющимися воспитанниками
образовательных учреждений,
подведомственных управлению
образования администрации г. Новотроицк»

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности работников учреждения**

1. Показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения.
2. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются учреждением.
3. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:
 - служащих работников;
 - для педагогических работников;
 - для работников учебно-вспомогательного персонала;
 - для обслуживающего персонала.

2. Показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения

№ п/п	Направления	Критерии	Измерители	Баллы
1	Соответствие деятельности дошкольного образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима, выполнение Учреждением муниципального задания, исполнения иных документов, в части повышения заработной платы	Расписание занятий, составленное в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Создание условий для организации инновационных форм обучения. Количество подтвержденных жалоб родителей воспитанников на организацию деятельности дошкольного образовательного учреждения. Результаты инспекционных проверок, предписания соответствующих надзорных органов и полнота их исполнения. Результаты проверок на выполнении муниципального задания	2 балла – при наличии условий и отсутствии жалоб, выполнение муниципального задания не ниже чем на 80%. 1 балл – при отсутствии жалоб и при наличии предписаний, независящих от действия руководителя, выполнение муниципального задания не ниже чем на 50% 0 баллов – при отсутствии условий и наличии жалоб, выполнение муниципального задания ниже 50%.
2	Функционирование системы общественного управления	Функционирование: - Совета дошкольного образовательного учреждения; - родительского комитета; - других общественных органов, в соответствии с Уставом учреждения.	Наличие Положений об органах государственно-общественного управления, протоколов и решений важных для дошкольного образовательного учреждения вопросов	1 балл - при функционировании системы общественного управления. 0 баллов – при отсутствии органов общественного управления
3	Удовлетворенность	Анкетирование родителей	Результаты анкетирования. Количество	2 балла – от 50% до 100%.

	населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	и лиц их заменяющих	(%) родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	0 баллов – от 0 до 50%.
4	Информационная открытость	Сайт образовательного учреждения	Соответствие сайта Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», в том числе: размещение информации о результатах деятельности руководителя и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности.	2 балла - при наличии сайта и его полном соответствии Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации». 1 балл – при наличии незначительных, легко устраняемых нарушений, 0 баллов – при несоответствии
5	Реализация социокультурных проектов	Функционирование: - театра, социальных проектов и др.	Наличие сведений в расписаниях занятий и прочих документах	1 балл - при наличии 0 баллов - при отсутствии
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Система мер по привлечению молодых педагогов. Моральное и материальное стимулирование молодых педагогов.	Количество (%) педагогов, имеющих возраст до 30 лет. Количество (%) педагогов пенсионного возраста.	2 балла – 20% педагогов, имеющих возраст до 30 лет. Наличие сотрудников, получающих педагогическое образование. Наличие педагогов пенсионного возраста не более 10%. 1 балл - Наличие сотрудников, получающих педагогическое образование. Наличие педагогов пенсионного возраста не более 30%.

				0 баллов – отсутствие сотрудников, получающих педагогическое образование. Наличие (более 30%) педагогов пенсионного возраста.
7	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Программа «Одаренные дети»	Планомерность работы с одаренными детьми. Участие в муниципальных, региональных конкурсах.	1 балл - наличие победителей и призеров муниципальных, региональных конкурсах. 0,5 баллов – участие в муниципальных, региональных конкурсах. 0 баллов – отсутствие участников муниципальных, региональных конкурсах.
8	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Программа «Здоровье»	Процент заболеваемости воспитанников. Использование педагогами здоровьесберегающих технологий. Соблюдение санитарных норм при организации питания воспитанников.	2 балла – при наличии программы «Здоровье»; при снижении процента заболеваемости. Отсутствие предписаний Роспотребнадзора по организации питания. 1 балл – при отсутствии положительной динамики. 0 баллов – при повышении процента заболеваемости воспитанников. Наличие предписаний Роспотребнадзора по организации питания воспитанников.
9	Организация физкультурно-оздоровительной и	Организация спортивных мероприятий	Количество (%) воспитанников, принимающих участие в спортивных мероприятиях.	1 балл – при повышении процента воспитанников, принимающих участие в

	спортивной работы			спортивных мероприятиях. 0,5 баллов – при отсутствии положительной динамики процента воспитанников, принимающих участие в спортивных мероприятиях. 0 баллов – при отрицательной динамике.
10	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Программы дополнительного образования	Количество (%) воспитанников, охваченных программами дополнительного образования. Результативность участия в конкурсах, семинарах, выставках, фестивалях народного творчества.	1 балл – свыше 80-100% процентов воспитанников охвачены программами дополнительного образования. 0,5 баллов – 50-80% процентов воспитанников охвачены программами дополнительного образования. 0 баллов – меньше 50% процентов воспитанников охвачены программами дополнительного образования.
11	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, налоговой и статистической отчетности, других	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	Журнал входящей и исходящей документации Учреждений	2 балла – при отсутствии нарушений сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности 1 балл – при наличии незначительных, легко устранимых нарушений. 0 баллов – при несоответствии установленных порядков и форм представления сведений, отчетов

	сведений и их качество			и статистической отчетности, а также сроков их предоставления.
12	Привлечение дополнительных средств на развитие учреждения	Доля дополнительных средств, поступивших в автономное учреждение от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, привлечения прочих безвозмездных поступлений (в том числе благотворительных средств, добровольных пожертвований, спонсорских средств), в процентах к объему бюджетных средств на выполнение муниципального задания от плана текущего периода.	План текущего периода определяется нарастающим итогом с начала года (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год), в соответствии с графиком перечисления субсидии на выполнение муниципального задания	3 балла - свыше 5%, 1 балл- 0,1%-5,0% 0 баллов - отсутствие средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, привлечения прочих безвозмездных поступлений.

13	Уровень расходования бюджетных средств на выполнение муниципального задания (обеспечение выполнения функций учреждения) и субсидий на иные цели от плана текущего периода	Процент использования бюджетных средств, предусмотренных в установленном порядке на выполнение муниципального задания (обеспечение выполнения функций учреждения) и субсидий на иные цели, от плана текущего периода.	План текущего периода определяется нарастающим итогом с начала года (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год)- в соответствии с графиками перечисления субсидий на выполнение муниципального задания и на иные цели	3 балла- 95%-100% 1 балл- 85%-94,9% 0 баллов - менее 85%
14	Представление заявок по инициативе учреждения по изменению плана финансово-хозяйственной деятельности	Количество представленных Учредителю по инициативе учреждения заявок по изменению плана финансово-хозяйственной деятельности	Журнал входящей и исходящей документации Учреждений	2 балла - не более одного раза в квартал. 0 балла – более одного раза в квартал.
15	Укомплектованность учреждения работниками	Доля укомплектованности учреждения работниками	Определяется как отношении количества работников, фактически занятых оказанием муниципальной услуги в учреждении за отчетный период (нарастающим итогом с начала года), к численности указанных работников по штатному расписанию	2 балла- 100%. 1 балл- 75%- 99,9%. 0 баллов - менее 75%.
16	Соблюдение предельной доли оплаты труда	Фонд оплаты труда учреждения	Штатное расписание учреждения	1 балл - соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников

	работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения			административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов). 0 баллов - несоблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).
17	Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	Фонд оплаты труда учреждения	Штатное расписание учреждения	1 балл - соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения (до 1:0,7-1:0,5) 0 баллов - несоблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения (до 1:0,7-1:0,5)
18	Количество воспитанников в учреждении	Фактическая посещаемость воспитанника	Табель посещаемости	31 балл - при посещаемости до 50 воспитанников; 41 балл - при посещаемости от 50 до 100 воспитанников; 51 балл - при посещаемости от 100 до 150 воспитанников; 61 балл - при посещаемости от 150 до 200 воспитанников;

				71 балл - при посещаемости от 200 до 250 воспитанников; 81 балл - при посещаемости от 250 до 300 воспитанников; 91 балл – при посещаемости от 300 до 350 воспитанников; 101 баллов – при посещаемости от 350 до 400 воспитанников; 111 балл – при посещаемости от 400 до 450 воспитанников; 121 балл – при посещаемости от 450 и более воспитанников.
19	Своевременность поступления в бюджет средств родительской платы	Отсутствие заложенности с родителей по оплате за детский сад	Данные о кредиторской задолженности	10 баллов - при отсутствии задолженности; 0 баллов - при наличии задолженности
ИТОГО				160 баллов

Примечание:

160 баллов – 100% средств, предусмотренных от общего объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения (в случае если работник фактически набрал баллов меньше предельного показателя – X % средств, выплаты стимулирующего характера, определяются пропорционально к 160 баллам).

Показатели эффективности деятельности педагогических работников МДОАУ «Детский сад № 9»:

Старший воспитатель

№	Направления	Показатели и индикаторы	Количество баллов
---	-------------	-------------------------	-------------------

1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, и др.)	2.1. Наличие образовательных программ по каждому виду проектов. 2.2. Руководство проектной деятельностью воспитанников в урочной и внеурочной деятельности. (Оценивается количество и качество творческих работ воспитанников). 1.3. Деятельность старшего воспитателя как организатора социальной жизни воспитанника. При оценке результативности по данному критерию учитываются следующие показатели: - наличие у старшего воспитателя утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе воспитанников; - уровень сформированности социальных компетенций. 1.4. Возможные направления социальной практики: - деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия); - деятельность по сохранению экологического баланса на территории детского сада и территории проживания, краеведческая деятельность.	8 7 7 7
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников 2.2. Соответствие результатов мониторинга значению критериального показателя	7 7
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации 3.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	7 7
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной	(да/нет)	7

	программы		
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5.1. Наличие образовательных программ по физкультурно – оздоровительной и спортивной работы 5.2. Доля вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия	7 более 50%- 5 балла, менее 50% -2 балла,
6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	6.1. Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей 6.2. Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях 6.3. Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами	7 7 7
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	7.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	7
ИТОГО			104

Примечание: 104 балла – 100% средств, предусмотренных от общего объема средств на выплаты стимулирующего характера педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения (в случае если работник фактически набрал баллов меньше предельного показателя – X % средств, выплаты стимулирующего характера, определяются пропорционально к 104 баллам).

Воспитатель

№	Направления	Показатели и индикаторы	Количество баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные	1.1. Наличие образовательных программ по каждому виду проектов.	8

	программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, и др.)	1.2. Руководство проектной деятельностью воспитанников в урочной и внеурочной деятельности. (Оценивается количество и качество творческих работ воспитанников). 1.3. Деятельность воспитателя как организатора социальной жизни воспитанника. При оценке результативности по данному критерию учитываются следующие показатели: - наличие у воспитателя утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе воспитанников; - уровень сформированности социальных компетенций. 1.4. Возможные направления социальной практики: - деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия); - деятельность по сохранению экологического баланса на территории детского сада и территории проживания, краеведческая деятельность.	8
			8
			7
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников 2.2. Соответствие результатов мониторинга значению критериального показателя	8
			8
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации 3.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	8
			8
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной	(да/нет)	7

	программы		
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5.1. Наличие образовательных программ по физкультурно – оздоровительной и спортивной работы 5.2. Доля вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия	7 более 50%- 5 баллов, менее 50%-2 балла,
6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	6.1. Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей 6.2. Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях 6.3. Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами	8 7 8
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	7.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	8
8.	Наполняемость группы, по фактической посещаемости воспитанников, согласно таблице посещаемости	8.1. При фактической посещаемости 15 и более воспитанников (в ясельной группе) или 20 и более воспитанников (в общей группе) 8.1. При фактической посещаемости от 10 до 14 воспитанников (в ясельной группе) или от 15 до 19 воспитанников (в общей группе) 8.1. При фактической посещаемости 9 и менее воспитанников (в ясельной группе) или 18 и менее воспитанников (в общей группе)	10 5 0
ИТОГО			128

Примечание: 128 баллов – 100% средств, предусмотренных от общего объема средств на выплаты стимулирующего характера педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения (в случае если работник фактически набрал баллов меньше предельного показателя – X % средств, выплаты стимулирующего характера, определяются пропорционально к 128 баллам).

Музыкальный руководитель

№	Направления	Показатели и индикаторы	Количество баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, и др.)	1.1. Наличие образовательных программ по каждому виду проектов.	7
		1.2. Руководство проектной деятельностью воспитанников в урочной и внеурочной деятельности.	6
		(Оценивается количество и качество творческих работ воспитанников). 1.3. Деятельность педагога как организатора социальной жизни воспитанника. При оценке результативности по данному критерию учитываются следующие показатели:	6
		- наличие у педагога утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе воспитанников; - уровень сформированности социальных компетенций. 1.4. Возможные направления социальной практики: - деятельность по организации и участию в социально-значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия); - деятельность по сохранению экологического баланса на территории детского сада и территории проживания, краеведческая деятельность.	6
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	6
		2.2. Соответствие результатов мониторинга значению критериального показателя	6
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации	7
		3.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с	7

	воспитанников	родителями воспитанников	
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(да/нет)	7
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5.1. Наличие образовательных программ по физкультурно – оздоровительной и спортивной работы 5.2. Доля вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия	7 более 50%- 4 балла, менее 50%-2 балла
6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	6.1. Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей 6.2. Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях 6.3. Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами	7 7 7
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	7.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	6
ИТОГО			96

Примечание: 96 баллов – 100% средств, предусмотренных от общего объема средств на выплаты стимулирующего характера педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения (в случае если работник фактически набрал баллов меньше предельного показателя – X % средств, выплаты стимулирующего характера, определяются пропорционально к 110 баллам).

Учитель-логопед

№	Направления	Показатели и индикаторы	Количество баллов
1	Охват детей помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии	1.1. Дети не охвачены помощью	0
		1.2. Дети охвачены помощью недостаточно по всем направлениям (индивидуальная или подгрупповая работа ведется в недостаточном объеме, часть детей остается без помощи)	5
		1.3. Дети охвачены помощью, но выявлены недостатки в одном-двух направлениях	10
		1.4. Дети охвачены помощью в полном объеме	15
2.	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк.	2.1. Данные по мониторингу отсутствуют	0
		2.2. Дети охвачены помощью, но результативность низкая (менее 50 % детей)	5
		2.3. Дети охвачены помощью, результативность средняя (от 51 до 80%)	10
		2.4. Дети охвачены помощью, результативность высокая (от 81 до 100%)	15
3	Участие в работе ПМПк	3.1. Не участвует	0
		3.2. Участвует активно	5
4	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы (планирование, ведение документации, организация детской деятельности).	4.1. Отсутствие документации, деятельность детей не организована	0
		4.2. Документация оформлена правильно, но используется не эффективно, при организации детской деятельности не учитываются возрастные особенности или программное содержание	10
		4.3. Документация оформлена правильно, используется эффективно, детская деятельность организована в соответствии с учетом возрастных особенностей и соответствует программному содержанию	15
5	Реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических	5.1. Дополнительные проекты не реализуются	0
		5.2. Дополнительные проекты реализуются на уровне ДОУ	5
		5.3. Дополнительные проекты разнообразны, реализуются на уровне ДОУ, муниципальном уровне	10
		5.4. Дополнительные проекты разнообразны, реализуются на региональном, федеральном уровне	12

	разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий).		
6	Использование ТСО, видео, аудио аппаратуры, использование здоровьесберегающих технологий.	6.1. Не используются 6.2. Используются редко, ограничивается одним видом 6.3. Используется иногда, разные виды ТСО 6.4. Систематическое использование разных видов ТСО, использование здоровьесберегающих технологий	0 3 6 9
7	Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в процессе воспитательно-образовательной работы в ДОУ.	7.1. Не соблюдаются 7.2. Соблюдаются	0 5
8	Участие на открытых мероприятиях, выступлениях на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях, утренниках, мероприятиях ДОУ.	8.1. Не участвует 8.2. Участие на уровне ДОУ 8.3. Участвует на муниципальном уровне 8.4. Участвует на региональном, федеральном уровне	0 3 4 5
9	Работа с разным контингентом детей (дети из неблагополучных семей, дети-инвалиды, дети с особенностями в развитии, одаренные)	9.1. Не ведется 9.2. Ведется	0 3
10	Информационно-коммуникативная связь с родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей).	10.1. Связь не осуществляется 10.2. Осуществляется редко, ограничивается одним направлением 10.3. Осуществляется систематически, в разных направлениях	0 3 6
11	Информационно-коммуникативная связь со специалистами, воспитателями ДОУ. Работа с	11.1. Связь не осуществляется 11.2. Связь осуществляется не систематически 11.3. Информационно-коммуникативная связь со специалистами,	0 2 4

	молодыми педагогами.	воспитателями ДОУ осуществляется систематически. 11.4. Информационно-коммуникативная связь со специалистами, воспитателями ДОУ осуществляется систематически, работа с молодыми педагогами.	6
12	Участие в профессиональных конкурсах, выставках и мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения. Подготовка и участие воспитанников в муниципальных конкурсах и соревнованиях.	12.1. Не участвует 12.2. Участвует на уровне ДОУ 12.3. Участвует на муниципальном уровне 12.4. Участвует на региональном уровне 12.5. Участвует на федеральном 12.6. Участвует на международном уровне	0 1 2 3 5 6
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, наличие наглядных и дидактических пособий и т.д.)	13.1. Кабинет, групповая комната не оформлена, пособия отсутствуют 13.2. Кабинет, групповая комната оформлена не эстетично наглядные и дидактические пособия не соответствуют возрасту и программному содержанию 13.3. Кабинет, групповая комната оформлена эстетично наглядные и дидактические пособия соответствуют возрасту и программному содержанию, но в недостаточном количестве 13.4. Кабинет оформлен эстетично, наглядные и дидактические пособия соответствуют программному содержанию для данного возраста детей	0 2 4 6
14	Публикация статей в СМИ и в сети Интернет	14.1. Нет публикаций 14.2. Публикации в сети Интернет 14.3. Публикации в изданиях муниципального уровня 14.5. Публикации в изданиях регионального уровня, публикации в изданиях федерального уровня	0 3 5 7
15	Выполняет дополнительную работу в ДОУ	15.1. Не выполняет 15.2. Выполняет	0 5

Примечание: 120 баллов – 100% средств, предусмотренных от общего объема средств на выплаты стимулирующего характера педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения (в случае если работник фактически набрал баллов меньше предельного показателя – X % средств, выплаты стимулирующего характера, определяются пропорционально к 120 баллам).

Показатели эффективности деятельности педагогических работников, а также максимальные и минимальные показатели критериев для каждой категории работников учреждения утверждаются учреждением самостоятельно.

Рейтинговые таблицы формируются по итогам работы по набору баллов и выносятся на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Комиссию по распределению стимулирующего фонда в количестве 5 человек избирает трудовой коллектив, а руководитель учреждения издает приказ по учреждению.

В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (уполномоченные, представители профсоюзной организации). Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

СОСТАВ
КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

1. Шитикова Т. А.
2. Хлебова Е. Е.

ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РАБОТНИК
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

ОТ КОЛЛЕКТИВА:

1. Москвина Л. Ю.
2. Комеристова С. М.

ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ

ВОСПИТАТЕЛЬ
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Заведующий МДОАУ

Детский сад №9

Удалова О. В.

Председатель профсоюзного
комитета

Шитикова Т. А.

СОСТАВ
КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

От администрации:

1. Удалова О. В.

2. Хлебова Е. Е.

Занимаемые должности:

Заведующий МДОАУ №9

Старший воспитатель

От трудового коллектива:

1. Хохлова А. О.

2. Барсукова Н. В.

Занимаемые должности:

Завхоз

Учитель – логопед

Заведующий МДОАУ №9

Удалова О. В.

Председатель
профсоюзного комитета
Шитикова Т. А.

СОСТАВ
КОМИССИИ ПО РАЗРАБОТКЕ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

От администрации:

Занимаемые должности:

1. Удалова О. В.

Заведующий МДОАУ №9

2. Хлебова Е. Е.

Старший воспитатель

От коллектива:

1. Балябо Л. А.

Воспитатель

2. Ильина А. Г.

Воспитатель

Заведующий МДОАУ № 9

Председатель
профсоюзного комитета

Удалова О. В.

Шитикова Т. А.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации (на случай аварии).

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

ПРОШНУРОВАНО,
пронумеровано и скреплено печатью

Листов

Удалова О. В.



