

Заведующий БДОУ МО Динской
район «Детский сад № 16»



С.Г.Чудная
Ф.И.О.)
2023 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
БДОУ МО Динской район
«Детский сад № 16»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
муниципального образования Динской район «Детский сад № 16»

с 30.10.2023 г. по 29.10.2026 г.

ГКУ КК "Центр занятости населения Динского района"
отдел трудовых отношений, охраны труда и
взаимодействия с работодателями
Уведомительная регистрация коллективного договора, заключения

Дата 30.10.2023 № 60-4
Бур. спец. Сергеева И. С.
Нарядовщик должностн. попись. Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию

ЮБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования Динской район «Детский сад № 16» (далее по тексту БДОУ «Детский сад № 16»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующей БДОУ «Детский сад № 16» Чудной Светланы Григорьевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации БДОУ «Детский сад № 16» Кузиной Анны Сергеевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкуму, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организацией показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г.№ 1601.

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников

органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной части и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

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

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации

или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на

основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1 000 р. ежемесячно в течение трех лет;
- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2 000 р. ежемесячно в течение трех лет;
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);
- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению

государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организациям и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют организациям досуга, спортивных и физкультурно -оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.3. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

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

4.1.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

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

4.1.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) в неделю устанавливается для работников Правил внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

4.1.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.16.Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (*Приложение № 2*)

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

4.1.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (**Приложение № 3**).

4.1.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

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

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», на основании «Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года» (**Приложение №9**)

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

4.2.2. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.3. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца «22» числа текущего месяца, окончательный расчет «7» числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**
Положения об оплате труда работникам БДОУ

5.1.2.Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (**Приложение № 3**),разработанного на основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с последующими изменениями и дополнениями)

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Динской район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей,дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.7. При изменении размераоплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должностям другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в **Приложении № 7**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.14. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.15. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.16. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотре, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организаций;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организацииувольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на основании Порядка оказания материальной помощи в БДОУ (**Приложение 10** Положения об оплате труда работникам БДОУ)

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.2.7. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС».

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.223 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда(*приложение № 4*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (до 30%) 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.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в

установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
(Приложение №3,5)

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами **(приложения № 6,7)**.

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

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера согласно приложению № 8 п.3 ч.1. Положения об оплате труда работников БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16».

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Представлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной

организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

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

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

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

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

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям(статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений(ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организаций, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участникующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах,

конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска)

3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
 4. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
 5. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
 6. Соглашение по охране труда.
 7. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
 8. . Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
 9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
10. Положение об оплате труда

Приложение № 1

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации
БДОУ МО Динской район
«Детский сад № 16»
А.С. Кузина
10 2023 г.

Утверждаю:

Заведующий БДОУ МО
Динской район
«Детский сад № 16»
С.Г. Чудная
10 2023 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

**бюджетного дошкольного образовательного учреждения
муниципального образования Динской район
«Детский сад № 16»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16».

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы. Они обязательны для исполнения всеми работниками

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, увольнения работников

2.1. Для работников БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» работодателем является администрация БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16». Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.2. Прием на работу и увольнение работников БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» осуществляется заведующей БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16».

2.2 Работники принимаются на работу по трудовому договору. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

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

2.4 Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующими основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливают федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергаются или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

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

1.4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ) выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

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

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

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

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в

размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

3. Основные обязанности работника

a. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации

- систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

- быть примером в поведении морального долга как в БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16», так и вне БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»;

- полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

- беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у воспитанников бережное отношение к государственному имуществу;

- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

b. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях детского сада.

c. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

d. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

e. Приходить на работу за 20 минут до начала работы.

f. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными заведующей

БДОУ МО Динской район «Детский сад № 56» на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и иных нормативных документов.

- g. Педагог обязан соблюдать:
 - i. «Инструкции по охране жизни и здоровья детей»,
 - ii. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных учреждений. СанПиН 2.4.1.3049-13: 8.5-8.9, 11.1 -11.13, 12.1 -12.6.,12.10, 13.10.- 13.18,14.26., 17.1-17.18, 19.1-19.8.,
 - iii. Программы воспитания и обучения дошкольников,
 - iv. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, санитарно-гигиенические нормы и требования, правила организации жизни ребенка в БДОУ МО Динской район «Детский сад № 56».
- h. Планирует и организует жизнедеятельность детей, занимается их воспитанием, образованием и развитием, неся при этом персональную и уголовную ответственность за жизнь и здоровье каждого.
 - i. В соответствии с индивидуальными и возрастными интересами воспитанников совершенствует жизнедеятельность коллектива воспитанников.
 - j. Соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса.
 - k. Проводит наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием воспитанников, в том числе с помощью электронных форм.
 - l. Разрабатывает план (программу) воспитательной работы с группой воспитанников.
 - m. На основе изучения типологических и индивидуальных особенностей детей обеспечивает всестороннее, гармоничное развитие способностей каждого ребенка для дальнейшего школьного обучения, соблюдая при этом программные нормативы и стандарты.
 - n. Отражает этапы индивидуального развития воспитанников в образовательных и оздоровительных маршрутах.
 - o. Координирует деятельность младшего воспитателя.
 - p. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим).
 - q. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса.
 - r. Следит за состоянием и укреплением здоровья каждого ребенка в группе, выполняя требования медицинского персонала, ведет паспорт

здоровья каждого ребенка группы и распределяет соответственно его двигательную активность в режиме дня.

- s. Ведет активную пропаганду здорового образа жизни.
- t. Для дальнейшего перспективного развития творческих способностей детей должен владеть методиками их диагностирования и тестирования.
- u. Работает в тесном контакте с другими педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников.
- v. Содействует созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности воспитанников, вносит необходимые корректизы в систему их воспитания. Осуществляет изучение личности детей, их склонностей, интересов, содействует росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей;
- w. Ведет табель учета посещаемости детей.
- x. Постоянно следит за ростом своего профессионального мастерства.
- y. Обобщает и представляет опыт своей деятельности для коллег и родителей, а также для других дошкольных учреждений.
- z. Следит за своим внешним видом, является образцом для детей, их родителей.
 - aa. Заменяет заболевшего воспитателя-сменщика.
 - bb. Координирует работу младшего воспитателя в рамках единого воспитательно-образовательного процесса в группе, соблюдая санитарно-гигиенический режим и режимные моменты жизнедеятельности детей.
 - cc. Доводит до каждого ребенка положенную ему норму питания во время кормления, учитывая индивидуальную непереносимость продуктов, и несет за это персональную ответственность.
 - dd. Поддерживает порядок на своем рабочем месте, в групповых помещениях и на закрепленном участке для прогулок.
 - ee. Обеспечивает благоприятный эмоционально-психологический климат в детском и взрослом коллективе, выполняя правила этических и педагогических норм и правил.
 - ff. Проходит медицинский осмотр в нерабочее время согласно графику.

4. Основные обязанности работодателя

- a. Работодатель обязуется:
 - соблюдать трудовое законодательство;
 - предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату.

Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «22» текущего месяца за первую половину текущего месяца и «7» числа следующего за отработанным месяцем, за вторую половину месяца;

- выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

5. Рабочее время и время отдыха

a. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

b. Режим работы БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» установлен учредителем, исходя из потребностей родителей и возможностей бюджетного финансирования БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» и является таковым: БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» работает по пятидневной рабочей неделе с длительностью рабочего дня 12 часов: с 7-00 до 19-00 часов.

В БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

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

d. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

e. Для административно-управленческого персонала, техперсонала:

Начало работы (смены) в 8 часов 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день (для мужчин) - 8 часов 00 мин., для женщин - 7 часов 12 минут.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день - 1 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день (для мужчин) – 17 час. 00мин. для женщин 16 часов 12 минут;

f. Для музыкального работника:

Начало работы (смены) в 8 часов 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 4 часа 48 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: - без перерыва;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 12час.48мин.;

g. Для физинструктора:

Начало работы (смены) в 8 часов 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 6 часов 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день - 1 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 15час.00мин.;

h. Для воспитателя:

I смена – 7.00 - 14.12

II смена – 11.48 - 19.00

i. Для повара:

I смена – 6.00 - 13.12

II смена – 10.45 - 18.00

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

j. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами (*например, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" /с последующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени).*

Продолжительность ежедневной работы педагогического состава распределяется согласно тарификации работников БДОУ МО Динской район «Детский сад № 56».

k. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться по письменному распоряжению работодателя в исключительных случаях:

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

-для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

-для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений;

-с производственной необходимостью, связанной с выполнением функциональных и должностных обязанностей.

1. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

i. При производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия, с производственной необходимостью, связанной с выполнением функциональных и должностных обязанностей;

ii. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

iii. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

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

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины.

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

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

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

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

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день.

н. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

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

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

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

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

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения первичной организации профсоюзабДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16».

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

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

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

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

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

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

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению

отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- предоставления к званиям «Почетный работник дошкольного образования».

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

б. До наложения взыскания от работника потребуется объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

с. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения первичной организации профсоюза БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16».

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

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или первичной профсоюзной организации профсоюза БДОУ МО Динской район «Детский сад № 56».

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

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МО Динской район
«Детский сад № 16»



А.С.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий БДОУ
МО Динской район
«Детский сад № 16»

С.Г. Чудная

2023 г.

10

2023 г. «30»



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и нормы бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников

| № п/п | Профессия или должность | Наименов ание средств индивиду альной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) | Основание для выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты. |
|----------|----------------------------|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Кладовщик | п.49 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. N 997н | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 1 шт. 6 пар |
| 2 | Подсобный рабочий | п.21 Приказ Минтруда России от 09.12.201 4 N 997н | При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 12 пар |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 3 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | п.115 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные |
| 4 | Повар | п.122 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов | 1 шт. 2 шт. до износа |
| 5 | Старшая медсестра | Приказ МЗ и СР РФ №777н от 10.09.2010 Приложение №1 п.22 | -Халат х/б -Шапочка х/б -Тапочки | 1 1 1 пара на 2 года |
| 6 | Заведующий хозяйством | п.32 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 6 пар |
| 7 | Уборщик служебных помещений | п.171 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые | 1шт 6 пар 12 пар |
| 8 | Дворник | п.23 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным с покрытием | 1шт 2 шт 1 пара 6 пар |

Приложение № 8

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

МО Динской район
«Детский сад № 16»

А.С.Кузина

2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий БДОУ

МО Динской район

«Детский сад № 16»

С.Г.Чудная

« 30 »

2023г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ
БЕСПЛАТНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ СМЫВАЮЩИМИ И
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ**

(в соответствии с Приложением к Постановлению Министерства труда и социального
развития Российской Федерации №1122н от 17 декабря 2010 года)

| № п/п | Профессия | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|----------|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Заведующий хозяйством, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кладовщик | Очищающие средства- мыло туалетное или жидкые моющие средства в дозирующих устройствах | 200гр; 250мл |
| 2. | Повар, Старшая медсестра | Средства комбинированного действия Очищающие средства- мыло туалетное или жидкые моющие средства в дозирующих устройствах Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмulsionи | 100 мл 200гр; 250мл 100 мл |
| | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Очищающие средства- | 100 мл |

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|
| | | <p>мыло туалетное или жидкые моющие средства в дозирующих устройствах</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмulsionии</p> | <p>200гр; 250мл</p> <p>100 мл</p> |
|--|--|--|---------------------------------------|

Приложение № 9

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель первичной
профсоюзной организации
БДОУ МО Динской район
«Детский сад № 16»
А. С. Кузина
2023 г.

Заведующий БДОУ МО
Динской район
«Детский сад № 16»
С. Г. Чудная
2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года
в БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Динской район «Детский сад № 16» (далее БДОУ № 16).

2. Педагогические работники БДОУ № 16 в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих

сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

7. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

9. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске,

¹ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

13. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

14. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой

Заведующий БДОУ МО Динской
район «Детский сад № 16»



Председатель первичной
профсоюзной организации
БДОУ МО Динской район
«Детский сад № 16»



**Положение
об оплате труда работников бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
муниципального образования Динской район
«Детский сад № 16»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников автономного муниципального дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Динской район «Детский сад № 16» (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (с последующими изменениями и дополнениями);
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с последующими изменениями и дополнениями);
- Постановлением главы муниципального образования Динской район от 28.11.2008 г. № 2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Динской район» (с последующими изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"»;
- Уставом автономного муниципального дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Динской район «Детский сад № 16» (далее – Учреждение);

- Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- положений о введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Динского района, разработанных администрацией муниципального образования Динской район;

- мнения первичной профсоюзной организации БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- иных документов, регламентирующих трудовые отношения.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и вводится с целью:

- совершенствования системы оплаты труда в Учреждении (усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом);

- повышения эффективности деятельности Учреждения, качества оказываемых услуг.

1.5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, в том числе при установлении тарифных ставок, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ и прочими нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- обеспечение зависимости величины заработной платы каждого работника от их квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в дошкольных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

1.6. В Учреждении устанавливается следующая структура заработной платы работников:

- базовая часть заработной платы (должностной оклад, ставка заработной платы (базовый должностной оклад), тарифная ставка по профессиональным группам работников);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработка плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год и плановый период.

1.12. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется исходя из утвержденного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

1.13. Расчет фонда оплаты труда Учреждения и его распределение производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли фонда оплаты труда учитывается достижение значений показателей, определенных соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.15. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.16. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 09.01.2023 г.

2. Порядок и основные условия оплаты труда

2.1. Термины и определения.

Заработка плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера, социальных выплат.

Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за норму часов (продолжительность рабочего времени) без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера, социальных выплат.

Повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения оклада (базового должностного оклада).

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых

установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основании должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. В Положении об оплате труда работников Учреждения предусмотрены конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям, определяемые руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|--|------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | младший воспитатель | 6 862,00 |

2.4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|--|------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников | | |

| | | |
|------------------------------|---|----------|
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 8 794,00 |
| 2-й квалификационный уровень | социальный педагог | 8794,00 |
| 3-й квалификационный уровень | воспитатель, педагог-психолог | 8 794,00 |
| 4-й квалификационный уровень | старший воспитатель, учитель логопед | 8 794,00 |

2.4.3. Должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей медицинских работников приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|---|----------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ средний медицинский и фармацевтический персонал | | |
| 3-й квалификационный уровень | старшая медицинская сестра | 6 645,00 |

2.4.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|--|------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | делопроизводитель | 5 956,00 |
| ПКГ общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| 2-й квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 6 056,00 |

2.4.5. Должностные оклады по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|---|---|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | 1-ый квалификационный разряд: дворник, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений | 5 855,00 |
| | 2-ой квалификационный разряд: кладовщик, машинист по стирке и ремонту спец. одежды | 5 956,00 |
| | 3-ий квалификационный разряд: повар | 6 156,00 |

2.4.6. Размер оклада (должностного оклада) работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ, утвержденные приказами министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «Специалист в сфере закупок» устанавливается в размере 6 662 рублей.

2.5. Работникам, занимающим должности, указанные в пунктах 2.4.2. – 2.4.4. настоящего Положения, устанавливается минимальный повышающий коэффициент к должностному окладу по соответствующей ПКГ. Применение минимальных повышающих коэффициентов к должностному окладу работников по соответствующей ПКГ образует новый оклад и учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Минимальные размеры повышающих коэффициентов по ПКГ приведены в таблице:

| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Размер оклада, ставки заработной платы с 01.10.2022 г. | Повышающий коэффициент |
|--|--|--|---------------------------|
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | | |

| | | | |
|--|---|----------|------|
| 1 | 2-й квалификационный уровень: Заведующий хозяйством | 6 056,00 | 0,04 |
| Должности педагогических работников | | | |
| 2 | 3-й квалификационный уровень: Воспитатель, педагог-психолог | 8 794,00 | 0,09 |
| 3 | 4-й квалификационный уровень: Старший воспитатель, учитель логопед | 8 794,00 | 0,1 |
| Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала | | | |
| 4 | 3-й квалификационный уровень: Старшая медицинская сестра | 6 645,00 | 0,32 |

2.6. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.7. Применение минимальных повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

К – минимальный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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».

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в периоды отмены (приостановки) деятельности Учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий отмене (приостановке) деятельности по указанным выше основаниям.

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

2.9. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.10. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

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

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп;

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

2.12. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала Учреждения, не связанного с учебным процессом, состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр}(б) + \text{ФОТпр}(с) + \text{КВпр}, \text{ где:}$$

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

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

2.13. Порядок планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения утверждается органом местного самоуправления муниципального образования Динской район в соответствии с **Приложением № 1** настоящего Положения.

2.14. Заработка плата выплачивается работникам Учреждения путем перечисления денежных средств на их банковский счет два раза в месяц не позднее 22 числа текущего месяца (аванс) и 7 числа месяца, следующего за расчетным.

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

2.14.2. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику Учреждения выдается расчетный листок по форме согласно **Приложению № 2** настоящего Положения.

2.15. Перечень образовательных учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **Приложении № 3** к настоящему Положению.

2.16. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплата за работу в сельской местности;
- 3) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- 4) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания;
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за сверхурочную работу.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

3.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4% от должностного

оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.5. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности.

Указанная выплата устанавливается в размере 25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Перечень специалистов, работающих в сельской местности, которым производится указанная выплата, приведен в **Приложением № 5** к настоящему Положению.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), в соответствии с нагрузкой и выполняемым объемом работы, в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению.

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

3.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ее содержание и объем определяются по соглашению сторон трудового договора).

3.7.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

3.7.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

3.7.3. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по болезни или другим причинам без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.7.4. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.7.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по болезни или другим причинам без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок ее начисления устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.7.6. Доплата носит фиксированный характер – за один час работы, за один день работы в зависимости от должности, профессии.

3.7.6.1. Расчет размера оплаты за один час работы для педагогических работников.

Почасовая оплата труда за фактически отработанные часы (часы замещения) устанавливается педагогическим работникам в случаях увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам, продолжавшегося не более двух месяцев, в соответствии с совместным письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки от 26.10.2004 г. № АФ-947/96.

Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления среднемесячной заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.7.6.2. Расчет размера оплаты за один день работы для младших воспитателей и младшего обслуживающего персонала.

Размер оплаты за один день работы в месяц определяется путем деления среднемесячной заработной платы младших воспитателей и младшего обслуживающего персонала на среднемесячное число календарных дней (29,3).

3.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время).

В соответствии с частью 3 статьи 154 ТК РФ конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, а также отраслевым соглашением.

3.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни.

Размер выплаты, в соответствии со статьей 153 ТК РФ составляет:

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

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

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

Работа в профессиональный праздник (например, День дошкольного работника), не являющийся как общероссийским, так и региональным

выходным днем оплачивается как обычный рабочий день и отгул за такую работу не предоставляется.

3.10. Выплата 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.

3.11. Решение о выплатах компенсационного характера руководителю Учреждения принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Динской район. Выплаты осуществляются на основании приказа начальника управления образования администрации муниципального образования Динской район.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников Учреждения на усиление материальной заинтересованности, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативности, мотивации в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, способствующих повышению эффективности деятельности по реализации уставных целей и задач Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат:

- повышающие коэффициенты к окладу;
- стимулирующие надбавки и выплаты;
- премии;
- гранты;
- материальная помощь;
- другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников Учреждения соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения

представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.3. Повышающие коэффициенты к окладу.

4.3.1. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за ученую степень, почетное звание.

4.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0 (**Приложение № 8 настоящего Положения**).

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

4.3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный...», «Почетный...»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

Педагогам, имеющим звания «Почетный работник общего образования», «Почетный работник в сфере образования РФ», «Отличник народного просвещения» может устанавливаться ежемесячная выплата.

4.3.6. Выплаты стимулирующего характера, обозначенные в п. 4.5.1., устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

4.4. Стимулирующие надбавки и выплаты.

4.4.1. С целью мотивации педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений воспитанников положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата молодым специалистам;
- стимулирующая выплата отдельным категориям работников Учреждения;
- стимулирующая выплата за интенсивность
- стимулирующая выплата за стабильно высокие результаты работы.

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

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

4.4.3. Стимулирующая выплата молодым специалистам. С целью привлечения молодых педагогических работников в образовательные организации, расположенные в сельской местности, в Учреждении в качестве дополнительной меры социальной поддержки молодых специалистов предусмотрена выплата в размере 3 000 рублей.

Данная стимулирующая выплата устанавливается молодым специалистам (в возрасте до 35 лет), трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

Выплата устанавливается молодому специалисту с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Выплата молодому специалисту осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

4.4.4. Стимулирующая выплата отдельным категориям работников Учреждения устанавливается с целью сохранения кадрового потенциала и стабильности работы Учреждения, усиления социальной защищенности педагогических работников и доведения их заработной платы до средней заработной платы в системе общего образования в Краснодарском крае.

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников устанавливаются в соответствии с **Приложением № 9** настоящего Положения. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

4.4.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается работнику за:

- сложность и напряженность выполняемой работы;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются работникам в соответствии с **Приложением № 10** настоящего Положения с учетом рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.5. Премии. Порядок и условия премирования работников Учреждения.

4.5.1. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается за конкретные достижения, за качественно выполненную работу, а также к юбилейным и праздничным датам.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет).

Премирование осуществляется руководителем Учреждения на основании протокола *комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи*. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и сдача отчетности.

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором)

Краснодарского края, главой местного самоуправления муниципального образования Динской район;

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

- присвоении почетного звания «Почетный педагог Динского района»;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы местного самоуправления муниципального образования Динской район.

4.5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4.6. Порядок присуждения и выплаты грантов.

Грант – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

4.6.1. В установленный срок инновационные проекты представляются конкурсной комиссии по присуждению грантов, состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения. Конкурсная комиссия определяет победителей и направляет свое решение в Управление образования администрации Динской район для утверждения кандидатур и составления

ходатайства для присуждения гранта. Результаты присуждения кандидатам гранта оформляются приказом по Учреждению и публикуются на официальном сайте Учреждения в сети Интернет, в средствах массовой информации.

4.6.2. Гранты присуждаются педагогам, занимающимся исследовательской деятельностью в сфере образования, по результатам конкурса инновационных проектов ДОУ, направленных на повышение качества образования.

Сумма гранта, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается и зависит от практического вклада работы педагога в развитие образования на уровне ДОУ, района, края, РФ.

Вручение грантов приурочивается к профессиональному празднику.

Средства гранта могут быть использованы педагогом по своему усмотрению или для совершенствования профессионального мастерства педагогического работника, издания научно - методической литературы, обобщающей опыт работы, творческих командировок с целью изучения педагогического опыта и другого.

4.7. Материальная помощь

4.7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и обозначены в Приложении № 12 настоящего Положения.

4.7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения на основании письменного заявления работника.

4.8. Порядок снятия выплат стимулирующего характера

Снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавок и выплат;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- передача дополнительной работы другому работнику, за которым определены выплаты;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые определены выплаты;
- отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении выплат. Размер выплат осуществляется за фактически отработанные дни.

- за нарушение трудовой дисциплины;
- в случае повышения заработной платы в течение учебного года все доплаты и надбавки в абсолютных величинах индексируются на соответствующий процент.

5. Порядок установления педагогическим работникам выплат для создания условий, направленных на организацию воспитательно-образовательного процесса

- 5.1. Размер выплат устанавливается Учреждением самостоятельно на расширенном заседании комиссии по материальному поощрению.
- 5.2. К таким выплатам относится выплата педагогическим работникам за создание условий, направленных на организацию воспитательно-образовательного процесса (**Приложение № 6** настоящего Положения).
- 5.3. Выплаты могут носить систематический (постоянный) и временный характер. Постоянные выплаты устанавливаются в период тарификации. Временные выплаты устанавливаются работникам единовременно за конкретно выполненную работу.
- 5.4. Выплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах за: несвоевременное, некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, по решению комиссии по материальному поощрению. Изменения в размерах выплат доводятся до сведения работника на основании приказа руководителя Учреждения, согласованного с председателем ПК Учреждения.

6. Оплата труда руководителя учреждения

- 6.1. Заработка плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы. Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано Учреждение.

6.3. Главные распорядители бюджетных средств, в ведении которых находится Учреждение, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю этого Учреждения выплаты стимулирующего характера.

6.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями бюджетных средств, в ведении которого находится Учреждение.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала (Приложение № 13 к настоящему Положению) составляется в соответствии с Уставом Учреждения.

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

7.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»

Порядок планирования расходов на оплату труда, включенные в норматив подушевого финансирования дошкольного образования

Нормативы финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативы подушевого финансирования расходов) на реализацию дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях включает в себя следующие группы расходов:

1. Расходы на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда.
2. Расходы на материальное обеспечение, за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг, осуществляемых из местных бюджетов. К расходам на материальное обеспечение, учтенным в нормативах подушевого финансирования, относятся:
 - 2.1 приобретение учебных пособий в бумажном и электронном виде, дидактических материалов, аудио и видеоматериалов;
 - 2.2 приобретение технических и других средств обучения, учебное оборудование и учебно-наглядные пособия, игры, игрушки;
 - 2.3 приобретение спортивного оборудования, оборудования музыкальных залов, учебных кабинетов, мебели для организации образовательного процесса;
 - 2.4 приобретение расходных материалов для организации образовательного процесса;
 - 2.5 учебные командировки, связанные с учебным процессом, обучение на курсах повышения квалификации;
 - 2.6 приобретение картриджей, канцелярских принадлежностей для учебных целей;
 - 2.7 приобретение учебников, книжной продукции и методической литературы, оплаты договоров на подписку периодической литературы;
 - 2.8 оплата за проведение медицинских анализов и осмотр работников.

3. К расходам, финансируемым из местных бюджетов, относятся расходы:

- 3.1 на оплату услуг связи, работ, услуг по содержанию имущества;
- 3.2 на оплату коммунальных услуг и расходы по приобретению котельно-печного топлива;
- 3.3 арендная плата за пользование имуществом, текущий и капитальный ремонт имущества, расходы по приобретению строительных материалов;
- 3.4 оплата горюче-смазочных материалов;

- 3.5 расходы по приобретению столов, стульев, посуды для столовых и групповых помещений, мягкого инвентаря, запасных частей для автотранспорта;
- 3.6 налог на землю, экологический и транспортный налог;
- 3.7 прочие: на оплату кредитных организаций по перечислению заработной платы на лицевые счета получателей; на ремонт оргтехники; клеймение и поверка весов; обслуживание, технический осмотр и страхование автотранспортных средств; вневедомственную охрану и сооружений; обслуживание пожарной и охранной сигнализации; питание воспитанников в дошкольных образовательных организациях, а также расходы по оплате договоров на организацию питания через предприятия общественного питания, предоставляющие услуги бюджетным организациям; расходы по распиловке и колке дров и спилку аварийных деревьев; на утилизацию ламп, изготовление технического паспорта здания и межевания земли; обучение техники безопасности и другие.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»

**Форма расчетного листка в МАДОУ МО Динской район
«Детский сад 16»**

| РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА | | | | | | | | |
|--|-----------------|---------|------|---------------------------|-------------------|-----------------------|--------|-------|
| ФИО | | | | | К выплате: | | | |
| Организация: | д/с 16 | | | | Должность: | | | |
| Подразделение | ПП не связанный | | | | Оклад (тариф): | | | |
| Вид | Период | Рабочие | | Оплачено | Сумма | Вид | Период | Сумма |
| | | Дни | Часы | | | | | |
| Начислено: | | | | | | Удержано: | | |
| 01. Оплата по окладу | | | | | | НДФЛ | | |
| 04. Выслуга лет | | | | | | Профсоюзные взносы | | |
| 05. Доплата ДОУ | | | | | | Выплачено: | | |
| 17. Доплата за работу в с/м | | | | | | | | |
| 20. Доплата край 3000 | | | | | | | | |
| 21. Доплата пед. работникам | | | | | | | | |
| 27. Категория | | | | | | | | |
| 32. Повышающий коэффициент | | | | | | | | |
| 37. Стимулирующие доплаты (ф.с) | | | | | | | | |
| Долг предприятия на начало | | | | Долг предприятия на конец | | | | |
| Страховые взносы в ПФР: Общий облагаемый доход: | | | | | | | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|---|---|
| 1 | 2 |
| I | |
| - образовательные учреждения, в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, - высшие и средние военные образовательные учреждения, - образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); - учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность |

| | |
|--|---|
| | которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культуроорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| II | |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| III | |
| 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| IV | |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| V | |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| VI | |
| - исправительные колонии, - воспитательные колонии, - следственные изоляторы и тюрьмы, - лечебно-исправительные учреждения | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и |

| | |
|--|---|
| | инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |
|--|---|

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
 - 1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
 - 1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
 - 2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;
 - 2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

Перечень специалистов, получающих компенсационную выплату к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

1. Перечень специалистов, получающих компенсационные выплаты за работу в сельской местности:

| Руководящие работники: | |
|-----------------------------------|-----|
| Заведующий | 25% |
| Заместитель заведующей по ВМР | 25% |
| Педагогические работники: | |
| Старший воспитатель | 25% |
| Воспитатель | 25% |
| Музыкальный руководитель | 25% |
| Инструктор по физической культуре | 25% |
| Педагог-психолог | 25% |
| Социальный педагог | 25% |
| Учитель-логопед | 25% |
| Старшая медицинская сестра | 25% |
| Специалист в сфере закупок | 25% |
| Методист | 25% |

Примечание: должностной оклад кассира, специалиста по кадрам, специалиста в сфере закупок, заведующего хозяйством, секретаря, секретаря-машинистки, делопроизводителя, инженера по охране труда, специалиста по охране труда имеющих высшее или среднее специальное образование, инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе, также повышается на 25%.

Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

| № | Критерий повышения | Процент повышения |
|----------|---|--------------------------|
| 1. | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) | 15-20 |
| 2. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского | 20 |

| | | |
|----|--|----|
| | заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | |
| 3. | Специалистам психолого-педагогических и медико – педагогических комиссий, логопедических пунктов, логопедических групп | 20 |
| 4. | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | 30 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

**Перечень выплат педагогическим работникам за создание условий,
направленных на организацию воспитательно-образовательного
процесса**

| № п/п | Перечень выплат | Сумма (руб.) | Периодичность |
|------------------|--|-------------------------|--|
| 1. | Выплата заместителю заведующего, старшему воспитателю, методисту за оснащение методического кабинета и заведование методическим кабинетом | 3 000 | Ежемесячно при наличии приказа о заведовании кабинетом |
| 2. | Выплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: помещения (групповые, музыкальный зал) оснащенные мультимедийным оборудованием кабинетом психолога, учителя логопеда | 2 000 | Ежемесячно |
| 3. | Выплата педагогам за разработку и применение критериев для итогового мониторинга развития в условиях реализации основной образовательной программы ДО | 2 000 | По факту выполнения |
| 4. | Выплата педагогам за создание современных условий для реализации основной образовательной программы: регулярное и эффективное использование в работе современных методов, моделей и инновационных технологий | 3 000 | По факту выполнения |
| 5. | Выплата педагогам за использование современных образовательных технологий в процессе воспитания и обучения | 3 000 | По факту выполнения |
| 6. | Выплата педагогам за личный творческий вклад и инициативу в оснащение воспитательно-образовательного процесса в учреждении, за работу по улучшению образовательной среды | 3 000 | По факту выполнения |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

ПОЛОЖЕНИЕ

о персональном повышающем коэффициенте в БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16» (далее – Учреждение) в **повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.**

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

II. Порядок и условия установления персонального коэффициента

Порядок и условия установления персонального коэффициента работников Учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением, трудовым правом, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников (эффективность труда), в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента от 0,1 до 3,0

| № | Должность, профессия | | Критерии оценки | Повышающий коэффициент | |
|----------|--------------------------------------|-----|---|-----------------------------------|---------|
| 1 | Старший воспитатель, методист | 1.1 | Уровень профессиональной подготовленности | 0,75 | 0 - 3 |
| | | 1.2 | Сложность и важность выполняемой работы | 1,0 | |
| | | 1.3 | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1 | |
| | | 1.4 | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения (<i>личные деловые качества работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе</i>) | 1,25 | |
| 2 | Воспитатель | 2.1 | Уровень профессиональной подготовленности | 0,3 | 0,1 - 3 |
| | | 2.2 | Проявление творческой инициативы к профессиональному долгу | 0,5 | |
| | | 2.3 | Использование в работе современных методов, моделей и инновационных технологий | 0,75 | |
| | | 2.4 | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1,0 | |
| | | 2.5 | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения (<i>личные деловые качества работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе</i>) | 1,25 | |
| 3 | Педагог-психолог, социальный педагог | 3.1 | Уровень профессиональной подготовленности | 0,6 | 0,1 - 3 |
| | | 3.2 | Сложность, важность, большой объем выполняемой работы | 0,75 | |
| | | 3.3 | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1,0 | |
| | | 3.4 | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения (<i>личные деловые качества работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе</i>) | 1,25 | |

| | | | | | |
|---|---|-----|---|------|---------|
| 4 | Инструктор по ФК, музыкальный руководитель, учитель логопед | 4.1 | Уровень профессиональной подготовленности | 0,3 | 0,1 - 3 |
| | | 4.2 | Проявление творческой инициативы к профессиональному долгу | 0,5 | |
| | | 4.3 | Сложность, важность, большой объем выполняемой работы | 0,75 | |
| | | 4.4 | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 0,9 | |
| | | 4.5 | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения (<i>личные деловые качества работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе</i>) | 1,0 | |

| | | | | | |
|---|---------------------|-----|---|------|---------|
| 5 | Младший воспитатель | 5.1 | Уровень профессиональной подготовленности | 1,25 | 0,1 - 3 |
| | | 5.2 | Сложность и важность выполняемой работы | 1,4 | |
| | | 5.3 | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (<i>высокий уровень исполнительской дисциплины; отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарного законодательства, правил пожарной безопасности</i>) | 1,75 | |
| | | 5.4 | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения (<i>личные деловые качества работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе</i>) | 2,0 | |

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----|--|------|---------|
| 6 | Заведующий хозяйством | 6.1 | Уровень профессиональной подготовленности | 0,75 | 0,1 - 3 |
| | | 6.2 | Сложность и важность выполняемой работы | 1,14 | |
| | | 6.3 | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1,5 | |
| | | 6.4 | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения (<i>личные деловые качества</i>) | 3,0 | |

| | | | | | |
|----|----------------------------|-----|--|------|---------|
| | | | <i>работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе)</i> | | |
| 7 | Кладовщик | 7.1 | Уровень профессиональной подготовленности | 1,5 | 0,1 - 3 |
| | | 7.2 | Важность выполняемой работы (<i>отсутствие замечаний по хранению, соблюдения товарного соседства продуктов, сроков реализации; отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию складских помещений</i>) | 2,0 | |
| | | 7.3 | Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач | 3.0 | |
| 8 | Делопроизводитель | | Уровень профессиональной подготовленности | 1,0 | 0,1 - 3 |
| | | | Сложность, большой объем выполняемой работы | 1,5 | |
| | | | Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач | 1,75 | |
| | | | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения (<i>личные деловые качества работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе</i>) | 2 | |
| 9 | Специалист в сфере закупок | | Сложность, большой объем выполняемой работы (<i>оперативное оформление и представление, сдача отчетности по запросам вышестоящих организаций, контролирующих и надзорных органов</i>) | 1,5 | 0,1 - 3 |
| | | | Важность выполняемой работы | 0,75 | |
| | | | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1 | |
| | | | Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов (в рамках исполнения должностных обязанностей, утвержденных должностной инструкцией) | 1,91 | |
| 10 | Старшая медицинская сестра | | Уровень профессиональной подготовленности | 0,8 | 0,1 - 3 |

| | | | | |
|----|---|--|------|---------|
| | | Напряженность, сложность, важность выполняемой работы | 1 | |
| | | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 1,3 | |
| | | Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач Учреждения <i>(личные деловые качества работника, высокий уровень исполнительской дисциплины и отношения к работе)</i> | 1,5 | |
| 11 | Повар, подсобный рабочий | Учет уровня профессиональной подготовленности | 0,5 | 0,1 - 3 |
| | | Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач <i>(отсутствие замечаний по условиям и технологии приготовления пищи, соблюдения норм закладки и выхода блюд)</i> | 1 | |
| | | Важность выполняемой работы <i>(стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных рабочих цехов пищеблока)</i> | 1,4 | |
| | | Сложность, большой объем выполняемой работы | 1,5 | |
| 12 | Машинист по стирке и ремонту одежды | Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач | 1,1 | 0,1 - 3 |
| | | Сложность и большой объем выполняемой работы | 1,6 | |
| | Дворник, уборщик служеб. помещений | Важность выполняемой работы <i>(стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и закрепленных территорий)</i> | 1,3 | 0,1 - 3 |
| | | Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач | 1,65 | |
| | | Сложность и большой объем выполняемой работы <i>(напряженные условия работы в весенне-осенне-зимний период)</i> | 1,8 | |

III. Заключительный раздел

Положение о персональном повышающем коэффициенте вводится в действие приказом руководителя Учреждения.

Изменения или дополнения в настоящее Положение, разрабатываются, согласуются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем Учреждения.

В случае изменения нормативно-правовой базы по использованию стимулирующей части фонда оплаты труда настоящее Положение приводится в соответствии с изменениями приказом руководителя Учреждения по согласованию с председателем ПК БДОУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

Порядок и условия установления стимулирующих выплат отдельным категориям работников

| Цель выплаты | Категории работников | Сумма |
|---|--|--|
| 1. Стимулирующие выплаты с целью сохранения кадрового потенциала и стабильности работы Учреждения за сложность и напряженность работы (по основному месту работы / по основной должности) | 1. Работники, участвующие в реализации образовательных программ дошкольного образования - педагогический персонал: воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель логопед 2. Работники, не участвующие в реализации образовательных программ дошкольного образования - учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель, медицинский работник (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, фельдшер) 3. Обслуживающий персонал: заведующий хозяйством, кладовщик, делопроизводитель, специалист в сфере закупок, кастелянша, повар, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник | 3 000 рублей (исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце) |
| 2. Стимулирующие выплаты с целью усиления социальной защищенности педагогических работников, осуществляющих процесс дошкольного образования (по основному месту работы / по основной должности) | 1. Работники, участвующие в реализации образовательных программ дошкольного образования: воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель логопед, учитель-дефектолог | 3 000 рублей (исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце) |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

Показатели и порядок, определяющие принципы формирования показателей эффективности деятельности муниципальных дошкольных образовательных учреждений и их сотрудников, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ

1. Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог.

За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения воспитанников в научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности

| № п/п | Условия стимулирования | в размере % должностного оклада | Цикличность выплаты |
|--------------|--|--|-----------------------------------|
| 1. | Участие воспитанников в международных, всероссийских, региональных конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ и других федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти Достижения воспитанников: - победитель - призёр - лауреат | 2 500,00 2 000,00 1 500,00 | по факту принятия участия |
| 2. | Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, определяемых ежегодными приказами муниципального органа управления образования и других органов местного самоуправления муниципального образования Динской район Достижения воспитанников: - победитель - призёр - лауреат | 2 000,00 1 500,00 1 000,00 | по факту принятия участия |
| 3. | Участие воспитанников в Интернет - конкурсах | 500,00 | до 5 фактов участия в месяц |
| 4. | Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности: | | |
| 4.1. | - публичные выступления: • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень | 2 000,00 3 000,00 5 000,00 | по факту принятия участия |

| | | | |
|------|---|--|---------------------------------|
| 4.2. | - мастер-классы: • муниципальный уровень • региональный уровень | 3 000,00 5 000,00 | по факту принятия участия |
| 4.3. | - открытая образовательная деятельность, другие открытые мероприятия различного уровня: муниципальный уровень | 3 500,00 | по факту принятия участия |
| 4.4. | - размещение передового педагогического опыта в муниципальном, краевом, региональном банках | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | <i>Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области. Участие в деятельности инновационных (экспериментальных) площадок</i> | | |
| 5.1. | - муниципальный уровень | - за 1 инновационную площадку – 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| 5.2. | - региональный уровень | - за 1 инновационную площадку – 5 000,00 | |
| 5.3. | - федеральный уровень | - за 1 инновационную площадку – 7 000,00 | |
| 6. | <i>Участие педагогического работника в экспертной деятельности:</i> | | |
| 6.1 | - в экспертных группах, жюри, комиссиях: • уровень ДОУ • муниципальный уровень • региональный уровень | 1 500,00 2 500,00 4 000,00 | по факту принятия участия |
| 6.2 | - в разработке и оценке методических и иных материалов | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 7. | <i>Участие педагогического работника в организационно-методической деятельности:</i> | | |
| 7.1. | - руководитель и/или член творческой группы | 2 000,00 | по факту принятия участия |
| 7.2. | - руководитель и/или член стажировочной, аprobационной площадки | 2 000,00 | по факту принятия участия |
| 7.3. | - член регионального (федерального) методического объединения | 2 500,00 | 1 раз в квартал |
| 7.4. | - реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство педагогической деятельности | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 7.5. | - успешная интеграция деятельности с другими педагогическими работниками и специалистами | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 7.6. | - членство в психолого-педагогическом консилиуме (ППк) ДОУ | 2 500,00 | 1 раз в квартал |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| 8. | Эффективная реализация целевой модели наставничества в форме «педагог – педагог», «педагог-ребенок», «работодатель-ребенок» | за 1 модель взаимодействия- 3 500,00 | 1 раз в квартал |
| 9. | Организация и проведение экскурсионной работы с воспитанниками и родителями (совместные посещения, выезды в музеи, театры, выставки) | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 10. | За напряженность работы на группе раннего возраста в период адаптации | 2 500,00 | по факту выполнения (с июня по октябрь) |
| 11. | Личная инициатива и новаторство в организации развивающей среды (соответствие развивающей среды образовательной программе, эстетика помещений, наличие авторских элементов) | 3 000,00 | 1 раз в квартал по результатам ВСОКО ДОУ |
| 12. | Популяризация дошкольного образования в сети Интернет посредством блогерской работы (регулярное создание контента в формате фото- и видео- материалов на индивидуально оформленном интернет-канале) | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 13. | Осуществление подворового обхода с целью учета контингента детей дошкольного возраста на территории, закрепленной за ДОУ | 3 000,00 | 1 раз в год |
| 14. | За создание и систематическое обновление личного сайта, личной страницы на сайте ДОУ | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 15. | Результативное взаимодействие с социумом в рамках реализации Рабочей программы воспитания. Повышение авторитета и имиджа ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 16. | За подготовку творческих продуктов разного уровня, используемых при проведении массовых мероприятий, с учетом объема трудозатрат: - презентации, видеофильмы - фотозоны, декорации | 3 000,00 2 500,00 | по факту выполнения |
| 17. | Эффективная реализация дополнительных направлений в воспитательно – образовательном процессе, реализация программ по духовно – нравственному воспитанию, безопасности, здоровьесбережению и т.д. | 2 500,00 | 1 раз в квартал |
| 18. | Качественная разработка и эффективная реализация программы по ранней профориентации, по финансовой грамотности дошкольников, по обучению игре в шахматы и другие направления | 2 500,00 | 1 раз в квартал |
| 19. | Эффективная реализация программ дополнительного образования, работа кружков разной направленности, работа в программе «Навигатор» | 3 000,00 | ежемесячно |

| | | | |
|---|--|----------------------|---------------------------------|
| 20. | За выполнение обязанностей и осуществление работы по охране прав детства | 3 500,00 | 1 раз в квартал |
| <i>Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе</i> | | | |
| 21. | <i>Результаты участия педагогического работника в разработке методического сопровождения образовательного процесса:</i> | | |
| 21.1. | Наличие авторских педагогических разработок для эффективного освоения образовательной программы (разработка методических и дидактических средств обучения, картотек, конспектов образовательной деятельности в соответствии с современными требованиями) | 2 500,00 | по факту разработки |
| 21.2. | Наличие авторских методических пособий для всех видов детской деятельности. | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 21.3. | Публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, статьи в СМИ: <ul style="list-style-type: none"> • публикация в профессиональных журналах; • публикация в СМИ | 3 000,00 1 500,00 | по факту выполнения |
| 22. | <i>Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме (таких как: воспитатель года, педагог-психолог, педагогический дебют и др.):</i> | | |
| 22.1. | федеральный уровень: | | |
| | - победитель | 10 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 8 000,00 | |
| | - лауреат | 6 000,00 | |
| 22.2. | региональный уровень | | |
| | - победитель | 8 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 6 000,00 | |
| | - лауреат | 5 000,00 | |
| 22.3. | муниципальный уровень | | |
| | - победитель | 6 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 5 000,00 | |
| | - лауреат | 4 000,00 | |
| 22.4 | уровень ДОУ | | |
| | - победитель | 4 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 3 000,00 | |
| | - лауреат | 2 500,00 | |
| 23. | <i>Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах методических разработок, таких как: «Мой лучший урок», «Секреты интересного занятия», «Работаем по стандарту» и др.</i> | | |
| | ● муниципальный уровень | | |
| | - победитель | 3 000,00 | |
| | - призер | 2 000,00 | |

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| | - лауреат | 1 500,00 | по факту принятия участия |
| ● региональный уровень | | | |
| | - победитель | 5 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 4 000,00 | |
| | - лауреат | 3 000,00 | |
| 24. | <i>Повышение квалификации по профилю (направлению) деятельности педагогического работника:</i> | | |
| 24.1 | Результаты повышения квалификации (курсы) дополнительного направления в педагогической деятельности | 4 000,00 | по факту выполнения |
| 24.2 | Участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах, педагогических форумах, конгрессах, симпозиумах): <ul style="list-style-type: none"> • участник-слушатель • участник с докладом, мастер-классом, публикацией | очно – 3 000,00 заочно – 1 500,00 5 000,00 | по факту принятия участия |
| 2. Старший воспитатель, методист | | | |
| <i>За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения педагогов в научной (интеллектуальной), творческой, инновационной и экспериментальной деятельности.</i> | | | |
| 1. | Подготовка и сопровождение педагогов в период участия в международных, всероссийских, региональных конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ и других федеральных, региональных и муниципальных органов исполнительной и законодательной власти Достижения педагогов: | | |
| 1.1. | ● федеральный уровень: | | |
| | - победитель | 8 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 7 000,00 | |
| | - лауреат | 5 000,00 | |
| 1.2. | ● региональный уровень | | |
| | - победитель | 7 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 6 000,00 | |
| | - лауреат | 5 000,00 | |
| 1.3. | ● муниципальный уровень | | |
| | - победитель | 5 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 4 000,00 | |
| | - лауреат | 3 000,00 | |
| <i>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности:</i> | | | |
| 2. | Иновационная направленность при организации методических мероприятий (семинаров, конференций, мастер-классов, выставок и т.п.), различных форм педагогических сообществ (методические объединения, педагогические клубы, школы молодых педагогов, творческие группы и пр.) с учетом объема трудозатрат <ul style="list-style-type: none"> ● муниципальный уровень | 5 000,00 | по факту проведения |
| 3. | Размещение передового педагогического опыта в муниципальном и/или региональном банках | 3 500,00 | по факту выполнения |

| | | | |
|---|--|----------|--|
| 4. | Выполнение функций руководителя педагогической практики | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | За создание и систематическое обновление личного сайта, личной страницы на сайте ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 6. | Мотивация и результативное сопровождение участия педагогов в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней | 2 500,00 | по факту выполнения |
| <i>Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области.</i> | | | |
| 7. | Качественное и результативное руководство деятельности инновационных (экспериментальных) площадок | | |
| | - муниципальный уровень | 5 000,00 | 1 раз в полугодие |
| | - краевой уровень | 6 000,00 | |
| | - федеральный уровень | 7 000,00 | |
| 8. | Результативное использование современных технологий управления ДОУ | 3 000,00 | 1 раз в квартал по результатам ВСОКО ДОУ |
| 9. | Эффективное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля с использованием механизмов ВСОКО ДОУ. Качественное составление отчетной документации по контролю. | 5 000,00 | по факту выполнения |
| 10. | Результативное взаимодействие с социумом в рамках реализации Рабочей программы воспитания. Повышение авторитета и имиджа ДОУ | 3 500,00 | по факту выполнения |
| 11. | Обеспечение высокого уровня методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов | 6 000,00 | 1 раз в год по результатам тарификации |
| 12. | Высокий уровень оказания методической помощи педагогам при прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 13. | За сопровождение педагогов и положительную динамику результатов работы педагогов с детьми с ОВЗ в группах компенсирующей направленности | 5 000,00 | по факту выполнения с учетом результатов мониторинга |
| <i>3. Заместитель заведующего по безопасности образовательного процесса</i> | | | |
| 1. | Качественная разработка и оформление документации по планированию мероприятий по безопасности ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | Отсутствие замечаний в результате проверок по безопасности | 3 000,00 | по факту выполнения с учетом результатов проверки |
| 3. | Качественное и эффективное взаимодействие с органами по вопросам безопасности. (Орган внутренних дел, ГО и ЧС, Росгвардия и др.) | 2 000,00 | по факту выполнения |

| | | | |
|----|---|----------|------------------------------------|
| 4. | Своевременное и качественное представление материалов (памяток, публикаций) по антитеррористической направленности на сайт ДОУ. | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 5. | Результативная работа с родителями воспитанников по вопросам безопасности. | 2 000,00 | 2 раза в год по результатам работы |

4. Старший воспитатель, методист

За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения воспитанников и педагогов в научной (интеллектуальной), творческой, инновационной и экспериментальной деятельности.

| | | | |
|---|--|----------|---------------------------|
| 1. | Участие воспитанников в международных, всероссийских, региональных конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ и других федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти Достижения воспитанников: | | |
| | - победитель | 3 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призёр | 2 500,00 | |
| | - лауреат | 2 000,00 | |
| 2. | Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, определяемых ежегодными приказами муниципального органа управления образования и других органов местного самоуправления муниципального образования Динской район Достижения воспитанников: | | |
| | - победитель | 2 500,00 | по факту принятия участия |
| | - призёр | 2 000,00 | |
| | - лауреат | 1 500,00 | |
| 3. | Подготовка и сопровождение педагогов в период участия в международных, всероссийских, региональных конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ и других федеральных, региональных и муниципальных органов исполнительной и законодательной власти Достижения педагогов: | | |
| 3.1. | • федеральный уровень: - победитель | 5 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 4 000,00 | |
| | - лауреат | 3 000,00 | |
| 3.2. | • региональный уровень - победитель | 4 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 3 000,00 | |
| | - лауреат | 2 000,00 | |
| 3.3. | • муниципальный уровень - победитель | 3 000,00 | по факту принятия участия |
| | - призер | 2 500,00 | |
| | - лауреат | 2 000,00 | |
| <i>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности:</i> | | | |
| 4. | Инновационная направленность при организации методических мероприятий (семинаров, конференций, мастер-классов, выставок и т.п.), различных форм | | |

| | | | |
|---|--|----------------------|--|
| | педагогических сообществ (методические объединения, педагогические клубы, школы молодых педагогов, творческие группы и пр.) с учетом объема трудозатрат | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • уровень ДОУ | 3 000,00 2 000,00 | по факту проведения |
| 5. | Размещение передового педагогического опыта в муниципальном и/или региональном банках | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 6. | Выполнение функций руководителя педагогической практики | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 7. | За создание и систематическое обновление личного сайта, личной страницы на сайте ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 8. | Мотивация и результативное сопровождение участия педагогов в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней | 2 000,00 | по факту принятия участия |
| 9. | Реализация мероприятий сетевого взаимодействия направленных на развитие ДОУ | 2 000,00 | по факту принятия участия |
| <i>Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области.</i> | | | |
| 10. | Качественное руководство и участие в деятельности инновационных (экспериментальных) площадок | | |
| | - муниципальный уровень | 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| | - региональный уровень | 4 000,00 | |
| | - федеральный уровень | 5 000,00 | |
| 11. | Эффективное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля с использованием механизмов ВСОКО ДОУ. Качественное составление отчетной документации по контролю. | 5 000,00 | по факту выполнения |
| 12. | Эффективное проведение анкетирования, мониторинговых исследований. Качественное оформление соответствующей документации. | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 13. | Результативное взаимодействие с социумом в рамках реализации Рабочей программы воспитания. Повышение авторитета и имиджа ДОУ | 3 500,00 | по факту выполнения |
| 14. | Обеспечение высокого уровня методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов | 5 000,00 | 1 раз в год по результатам тарификации |
| 15. | Высокий уровень оказания методической помощи педагогам при прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 16. | За сопровождение педагогов и положительную динамику результатов работы педагогов с детьми с ОВЗ в группах компенсирующей направленности | 3 000,00 | по факту выполнения с учетом результатов мониторинга |
| 17. | За исполнение обязанностей заведующего на период его ежегодного трудового отпуска | 10 000,00 | за полный месяц замещения |

| 5. Заведующий хозяйством | | | |
|---------------------------------|---|----------|---------------------|
| 1. | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ за отчетный период | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 3. | Своевременная подготовка ДОУ к новому учебному году, отопительному сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования. | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 4. | Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении. Обеспечение выполнения требований: общей безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | Организация работы по благоустройству территории (отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории, своевременный ремонт ограждения, тротуарных дорожек и т.д.) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 6. | Повышение компетентности в рамках трудовых обязанностей (обучение на курсах повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах т.д.) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 7. | Отсутствие замечаний по соблюдению требований техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 8. | За успешный режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ | 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| 9. | За расширение функциональных обязанностей, связанных с работой в государственных информационных системах «Меркурий», ХАССП. Качественное и своевременное оформление документации и отчетности. | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 10. | За разъездной (подвижной) характер работы: оплата расходов на проезд в ст. Динскую (КУМО Динской район «Центральная бух-галтерия учреждений образования и культуры»; ООО «Газпроммежрегионгаз Красно-дар»; АО «Газпромгазораспределение Краснодар»; ПАО «ТНС ЭнергоКубань» и др.) (кроме ДОУ, расположенных в ст. Динская) | 3 000,00 | 1 раз в квартал |

| <i>6. Младший воспитатель</i> | | | |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|---|
| 1. | Взаимодействие с воспитателями при тематическом оформлении и содержании группы, личная инициатива при создании авторских элементов предметно-пространственной среды | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 2. | Ролевое участие и/или техническое сопровождение в подготовке и проведении праздничных мероприятий на уровне группы и ДОУ | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 3. | Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения образовательной деятельности с детьми | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 4. | Участие в планировании и проведении мероприятий различной направленности (оздоровительная, трудовая, социально-коммуникативная) своей группы: родительские собрания, творческие мастер-классы | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | За напряженность работы на группе раннего возраста в период адаптации | 2 000,00 | по факту выполнения (с июня по октябрь) |
| 6. | За напряженность работы на группе при осуществлении присмотра и ухода за детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и детьми-инвалидами (или при наличии в группе детей с ОВЗ) | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 7. | За сложность и напряженность, увеличение объемов работы в период распространения инфекционных заболеваний в связи с усилением сан.эпид.режима (карантин и т.п.) | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 8. | Участие в муниципальном конкурсе младших воспитателей "Детство в теплых ладонях" <ul style="list-style-type: none"> • победитель • призер • лауреат | 3 000,00 2 500,00 2 000,00 | по факту участия |
| 9. | Личная инициатива повышения уровня образования (обучение на курсах повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах т.д.) | 2 500,00 | по факту участия |
| 10. | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам безупречного выполнения требований СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ, обеспечение качественного содержания закрепленной территории | 2 000,00 | по результатам проверки |

| | | | |
|-----|---|----------|---|
| 11. | Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 2 000,00 | 2 раза в год по результатам мониторинга |
|-----|---|----------|---|

7. Старшая медицинская сестра (медицинская сестра)

| | | | |
|-----|--|----------|-------------------------|
| 1. | Личное участие и качественный контроль при проведении профилактических и закаливающих мероприятий в летний оздоровительный период | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | Систематическое проведение мероприятий по иммунопрофилактике инфекционных заболеваний в соответствии с национальным календарем профилактических прививок. Динамика увеличения количества воспитанников, задействованных в данных мероприятиях | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 3. | Личная инициатива в повышении профессиональных компетенций в рамках трудовых обязанностей (курсы повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах и тд.) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 4. | Эффективное сопровождение работы педагогов по укреплению здоровья детей: соблюдению режима дня, организации физического воспитания, закаливания | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | За расширение функциональных обязанностей, связанных с использованием здоровьесберегающих инновационных технологий | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 6. | Своевременная и качественная организация особого режима питания (диетическое) детей | 2 000,00 | по факту организации |
| 7. | Сложность и напряженность работы в период распространения вирусных и инфекционных заболеваний среди воспитанников и персонала ДОУ | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 8. | Проведение мероприятий по санитарно-гигиеническому просвещению родителей (законных представителей) и персонала ДОУ, направленное на сохранение и укрепление здоровья воспитанников (проведение консультаций, семинаров-практикумов, круглых столов и т.д.) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 9. | Членство в комиссии ППк ДОУ | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 10. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов по вопросам выполнения требований СанПиН, по соблюдению санэпидрежима | 3 000,00 | по результатам проверки |

**8. Делопроизводитель, специалист по кадрам,
специалист в сфере закупок**

| | | | |
|-----|---|----------|---------------------|
| 1. | За сложность и напряженность работы в период комплектования | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 2. | За расширение функциональных обязаннос-тей, связанных с работой в государственных автоматизированных информационных системах (таких как «Контур» и т.д.), на сайте bus.gov.ru. Качественное и своевременное оформление документации и отчетности. | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 3. | За обеспечение работы локальной компьютерной сети и компьютерной техники (выполнение функций системного администратора) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 4. | За усиленный режим работы, связанный с увеличением отчетной документации | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 5. | За сложность и напряженность при увеличении объема работы, связанной с подготовкой документации в период проведения электронных аукционов <i>(для специалиста в сфере закупок)</i> | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 6. | За сложность и напряженность, связанной со срочностью предоставления отчетности | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 7. | Личная инициатива в повышении профессиональных компетенций в рамках трудовых обязанностей (курсы повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах и т.д.) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 8. | За постоянную работу с сопредельными ведомствами: пенсионным фондом, фондом социального страхования, центром занятости, бухгалтерией, военкоматом, ведомствами, курирующими контрактную систему в сфере закупок товаров, работ, услуг и др. | 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| 9. | Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями проверяющих органов и руководства ДОУ | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 10. | Своевременное и качественное консультирование сотрудников при работе с различным ПО | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 11. | Эффективное ведение работы со службами технической поддержки используемых программных продуктов | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 12. | Качественное техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров | 2 000,00 | по факту выполнения |

9. Повар, подсобный рабочий

| | | | |
|----|---|----------|-------------------------|
| 1. | За сложность и напряженность работы, выполняемой вручную (немеханизированный ручной труд) | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ, производимых вручную | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 3. | Качественное приготовление пищи для обеспечения особого режима питания (диетическое) детей | 2 000,00 | по факту организации |
| 4. | Личная инициатива в повышении профессиональных компетенций в рамках трудовых обязанностей (курсы повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах и т.д.) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах по вопросам выполнения требований СанПиН, по соблюдению санэпидрежима | 3 000,00 | по результатам проверки |

10. Уборщик служебных помещений, уборщик территории, дворник

| | | | |
|----|---|----------|---------------------|
| 1. | Внимательное, компетентное обслуживание подотчетного имущества, осуществление своевременного ремонта технического оборудования, инвентаря | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 3. | Своевременная и качественная подготовка помещений котельной и оборудования к отопительному сезону <i>(для оператора котельной, кочегара)</i> | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 4. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ, производимых вручную | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | Качественный и своевременный ремонт оборудования в отопительный сезон | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 6. | Ответственное отношение к сохранности оборудования и имущества. Эффективное выполнение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов <i>(для оператора котельной, кочегара)</i> | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 7. | Обеспечение бесперебойного функционирования энергосистем <i>(для электрика, инженера-электрика, слесаря-электрика)</i> | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 8. | Интенсивность и напряженность, увеличение объема при проведении ремонтных работ | 3 000,00 | по факту выполнения |

| | | | |
|----|--|----------|---------------------|
| 9. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах по вопросам выполнения требований СанПиН, по соблюдению санэпидрежима | 2 500,00 | по факту выполнения |
|----|--|----------|---------------------|

11. Машинист по стирке и ремонту спецодежды

| | | | |
|----|--|----------|---------------------|
| 1. | Внимательное, компетентное обслуживание подотчетного имущества, осуществление своевременного ремонта технического оборудования, инвентаря | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | Интенсивность, увеличение объема выполняемых работ при подготовке к праздничным и другим мероприятиям, проводимых в ДОУ | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 3. | Интенсивность и напряженность, увеличение объема при проведении ремонтных работ | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 4. | Ролевое участие и/или техническое сопровождение в подготовке и проведении праздничных мероприятий в ДОУ | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 5. | Личная инициатива при создании авторских костюмов, декораций и других предметов при подготовке к проведению мероприятий в ДОУ | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 6. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах по вопросам выполнения требований СанПиН, по соблюдению санэпидрежима | 2 500,00 | по факту выполнения |

12. Кладовщик

| | | | |
|----|--|----------|---------------------|
| 1. | Внимательное, компетентное обслуживание подотчетного имущества, осуществление своевременного ремонта технического оборудования, инвентаря | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ, производимых вручную | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 3. | Интенсивность и напряженность, увеличение объема при проведении ремонтных работ | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 4. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах по вопросам выполнения требований СанПиН, по соблюдению санэпидрежима | 3 000,00 | по факту выполнения |

13. Специалист по охране труда

| | | | |
|----|---|----------|---------------------|
| 1. | Своевременная и качественная работа, направленная на повышение компетентности работников в области охраны труда. Проведение инструктажей и обучения. Качественное оформление соответствующей документации | 3 000,00 | по факту проведения |
| 2. | Качественное планирование и проведение дней охраны труда в ДОУ | 1 500,00 | по факту проведения |

| | | | |
|----|--|----------|---|
| 3. | Эффективное взаимодействие с Центром занятости по вопросам охраны труда | 1 500,00 | 1 раз в квартал |
| 4. | Участие в региональных, федеральных конкурсах и рейтингах по охране труда | 2 000,00 | по факту участия |
| 5. | Эффективное проведение мероприятий по охране труда с использованием наглядной информации | 2 000,00 | по факту проведения |
| 6. | Качественное и своевременное оформление стендов по охране труда | 1 500,00 | по факту оформления |
| 7. | Эффективная и рациональная организация рабочих мест сотрудников с целью улучшения качества условий труда | 2 000,00 | 2 раза в год по результатам оценки |
| 8. | Своевременное и качественное предоставление материалов (статей, инструкций, памяток, публикаций) по охране труда на сайт ДОУ | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 9. | Отсутствие травматизма на рабочих местах сотрудников | 2 500,00 | 2 раза в год по результатам мониторинга |

**2. Выплата стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей
(для всех сотрудников)**

| | | | |
|----|---|----------|---------------------|
| 1. | Работа по охране труда и технике безопасности в условиях отсутствия освобожденного специалиста по охране труда, за ведение журналов и документации (<i>ответственному лицу</i>) | 2 000,00 | 1 раз в квартал |
| 2. | Вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и прочее | 3 000,00 | по факту участия |
| 3. | Осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся | 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| 4. | Осуществление работы, оформление и ведение документации по пожарной безопасности (<i>ответственному лицу</i>) | 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| 5. | Осуществление работы, оформление и ведение документации по антитеррористической безопасности (<i>ответственному лицу</i>) | 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| 6. | Систематическая работа в комиссиях, в экспертной группе, жюри | 2 000,00 | по факту участия |
| 7. | Выполнение обязанностей художника-оформителя | 2 000,00 | по факту выполнения |

| | | | |
|-----|--|----------|---------------------|
| 8. | Ведение работы по специальной оценке условий труда (<i>ответственному лицу</i>) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 9. | Организация и ведение работы в ДОУ по профилактике дорожно – транспортного травматизма (<i>ответственному лицу</i>) | 3 000,00 | 1 раз в квартал |
| 10. | Ведение работы по организации выплат мер социальной поддержки (<i>ответственному лицу</i>) | 2 000,00 | ежемесячно |
| 11. | Исполнение обязанностей секретаря педсовета, производственного совещания, собраний трудового коллектива и т.д. | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 12. | Увеличение объема работы, связанной с подготовкой ДОУ к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону, осенне-зимнему сезону, новогодним праздникам и другим праздничным мероприятиям | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 13. | Изготовление костюмов для костюмерной ДОУ, атрибутов для мероприятий, используя различные материалы | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 14. | Техническое сопровождение и музыкальное оформление мероприятий | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 15. | Подготовка и участие в утренниках, детских праздниках, досугах, развлечениях на других группах (исполнение ролей сказочных героев) | 2 000,00 | по факту участия |
| 16. | Результативное взаимодействие с социумом. Участие в коллективных массовых мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 17. | Создание тематических музеев, фотозон, передвижных выставок | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 18. | Ведение работы в АСУ "Е-услуги", АСУ "Сетевой город" | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 19. | Работа по техническому сопровождению и наполнению сайта ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 20. | Осуществление информационного обмена в системе МДО, ПОС (<i>ответственному лицу</i>) | 1 500,00 | по факту выполнения |
| 21. | Расширение функциональных обязанностей, связанных с работой в государственных информационных системах «Меркурий», «Контур», ХАСП. Качественное и своевременное оформление документации и отчетности (<i>ответственному лицу</i>) | 2 000,00 | 1 раз в квартал |
| 22. | Выполнение работ по эстетическому благоустройству территории ДОУ (стенды, деревянные и бетонные уличные изделия декора и др.) | 2 000,00 | по факту выполнения |

| | | | |
|-----|---|----------|---------------------|
| 23. | Подготовка, изготовление и/или оформление декораций к утренникам | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 24. | Участие в благоустройстве и озеленении территории (качественное и эстетическое содержание цветников и клумб), ведение работ по облагораживанию территории ДОУ | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 25. | Организация и участие в текущих ремонтных работах | 2 500,00 | по факту выполнения |
| 26. | Удаление сорной растительности на территории и за территорией ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 27. | Проведение работ по уборке подъездных путей, снегоочистительных работ на прилегающей территории в зимний период | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 28. | Осуществление обслуживания оборудования, инвентаря и ремонт | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 29. | Сложность и напряженность работы в условиях особой эпидемиологической обстановки | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 30. | Работа в консультационном центре ДОУ | 2 000,00 | по факту выполнения |
| 31. | Оперативное устранение технических неполадок в работе коммуникационных систем (водопровода, канализации, системы отопления, электроснабжения) | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 32. | Качественное выполнение срочных ремонтных работ | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 33. | Выполнение значимых поручений, не входящих в круг должностных обязанностей | 2 000,00 | по факту выполнения |

Штрафные санкции

| | | | |
|----|--|----------|--------------------|
| 1. | Наличие дисциплинарных взысканий | 1 000,00 | по факту |
| 2. | Наличие письменных обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 1 000,00 | по факту |
| 3. | Наличие замечаний по результатам проверок | 1 000,00 | по факту |
| 4. | Низкая исполнительская дисциплина | 1 000,00 | по факту |
| 5. | Несвоевременная сдача отчетов и другой документации | 1 000,00 | по факту |
| 6. | Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, должностных инструкций и инструктажа | 1 000,00 | по факту нарушения |
| 7. | Нарушение действующих правил и норм СанПиН | 1 000,00 | по факту нарушения |
| 8. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 1 000,00 | по факту нарушения |

* Размеры выплат, установленные в Приложении № 10, могут уменьшаться в зависимости от стимулирующей части фонда оплаты труда

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад 16»

Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

1. Почасовая оплата труда за фактически отработанные часы (часы замещения) устанавливается педагогическим работникам в случаях увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам, продолжавшегося не более двух месяцев, в соответствии с совместным письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки от 26.10.2004 г. № АФ-947/96.

2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления среднемесячной заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»

Условия премирования за интенсивность и высокие результаты по итогам работы

| № п/п | Условия премирования | Сумма в руб. | Периодичность премирования |
|--|--|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ, МЕТОДИСТА | | | |
| № п/п | Условия премирования | Сумма в руб. | Периодичность премирования |
| 1. | За качественное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля, предоставления отчетности | 5 000,00 | по итогам работы |
| 2. | За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (экспертно-методический совет, педагогический совет и т.д.) | 3 000,00 | по итогам работы |
| 3. | За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | 3 000,00 | по итогам работы за квартал |
| 4. | За обобщение опыта административной работы: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень | 3 000,00 4 000,00 5 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень | 3 000,00 4 000,00 5 000,00 | по итогам проведения мероприятий |
| 6. | За высокий уровень реализации основной образовательной программы педагогами ДОУ по результатам мониторинга с использованием механизмов ВСОКО ДОУ (внутренней системы оценки качества образования дошкольного образовательного учреждения) | 5 000,00 | по итогам мониторинга |
| 7. | За высокий уровень организации спортивно-массовой работы, общественно полезного труда | 3 000,00 | по итогам работы |
| 8. | За выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 2. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС | | | |
| 1. | За положительную динамику образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточного и итогового мониторинга) | 2 000,00 | по итогам мониторинга |

| | | | |
|----|--|-------------|-----------------------|
| 2. | За высокий уровень организации спортивно-массовой работы, мероприятий по профилактике вредных привычек, по популяризации общественно полезного труда | 3 000,00 | по итогам проведения |
| 4. | За высокий уровень работы по привлечению воспитанников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях | 2 000,00 | по итогам работы |
| 5. | За систематическое изменение и обновление центров развития в игровой, личный вклад в оснащение образовательной среды | от 3 000,00 | по итогам мониторинга |
| 6. | За оперативное и качественное выполнение значимых поручений, не связанных с должностными обязанностями | от 2 000,00 | по факту выполнения |

3. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ УЧЕБНО – ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

3.1. ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

| № п/п | Условия премирования | Сумма в руб. | Периодичность премирования |
|--------------|---|---------------------|-----------------------------------|
| 1. | За оперативность при устраниении аварийных ситуаций | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 2. | За оперативность и своевременную организацию качественного ремонта технологического, компьютерного оборудования, мебели | от 1 000,00 | по факту выполнения |
| 3. | За обеспечение эффективного выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | от 1 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 4. | За высокий уровень организации работы по благоустройству территории двора | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 5. | За высокое качество подготовки ДОУ к новому учебному году и организацию ремонтных работ | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 6. | За эффективную работу по благоустройству помещений ДОУ | 3 000,00 | по итогам работы за год |
| 7. | Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб | 3 000,00 | по факту выполнения |

3.2. МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

| | | | |
|-----|---|----------|---------------------------|
| 8. | За ответственное отношение к проведению генеральных уборок | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 9. | За образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 10. | За образцовую подготовку учреждения к новому учебному году по результатам мероприятий по контролю | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |

3.3. СТАРШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА, МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

| | | | |
|-----|--|----------|---------------------------|
| 11. | За качественное выполнение плана внутреннего контроля за санитарным состоянием помещений | 3 000,00 | по итогам работы за месяц |
|-----|--|----------|---------------------------|

| | | | |
|-----|---|----------|---------------------------|
| | учреждения, качественное и своевременное предоставление отчетности | | |
| 12. | За качественный контроль работы по физическому воспитанию в ДОУ | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 13. | За качественную организацию питания воспитанников, безупречное выполнение норм питания | 1 500,00 | по итогам работы за месяц |
| 14. | За личный вклад и инициативу в работе по снижению процента заболеваемости воспитанников ДОУ | 3 000,00 | по итогам работы за год |

3.4. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, СПЕЦИАЛИСТ В СФЕРЕ ЗАКУПОК

| | | | |
|-----|--|----------|---------------------------|
| 15. | За оперативность в работе и высокое качество её выполнения | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 16. | За образцовое ведение документов по делопроизводству | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 17. | За эффективное ведение электронного документооборота | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |

4. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Повар, подсобный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник

| № п/п | Условия премирования | Сумма в руб. | Периодичность премирования |
|--------------|---|---------------------|-----------------------------------|
| 1. | За ответственное отношение к проведению генеральных уборок | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 2. | За образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН | 2 000,00 | по итогам работы за месяц |
| 3. | За высокое качество подготовки ДОУ к новому учебному году и организацию ремонтных работ | 3 000,00 | по факту выполнения |
| 4. | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций в работе коммуникационных систем | 2 000,00 | по итогам работы |

5. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ПРИМЕНИМЫЕ ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

| № п/п | Условия премирования | Сумма в руб. | Периодичность премирования |
|--------------|--|---------------------|-----------------------------------|
| 1. | К юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) | от 3 000,00 | по факту |
| 2. | К праздничным датам: День дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля, Новый год | от 1 500,00 | по факту |
| 3. | К юбилейным датам организации | от 1 000,00 | по факту |
| | По итогам работы за квартал, полугодие, год | от 3 000,00 | по факту |
| 4. | Личная инициатива в проведении и участие в мероприятиях, повышающих авторитет учреждения | от 3 000,00 | по итогам проведения |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»

Порядок оказания материальной помощи работникам БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»

1. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения и выплачивается единовременно при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом.

2. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся единовременно.

3. Условия оказания материальной помощи. Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

3.1. потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера – до 2-х должностных окладов;

3.2. смерть близких родственников – до 2-х должностных окладов;

3.3. тяжёлая болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат – до 2-х должностных окладов;

3.4. на оздоровление (работника или детей работника) – до 2-х должностных окладов;

3.5. свадьба работника – до 2-х должностных окладов;

3.6. трудная жизненная ситуация – до 2-х должностных окладов;

3.7. при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста – до 2-х должностных окладов;

4. Размеры выплат, установленные в пункте 3, могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13

к Положению об оплате труда работников
БДОУ МО Динской район «Детский сад № 16»

ПОРЯДОК

распределения штатной численности работников дошкольного учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с управлением коллективом:

- заведующий ДОУ;

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит организация образовательного процесса, а также непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с воспитанниками. Перечень состоит из следующих педагогических работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель- логопед;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по ФК.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

- заведующий хозяйством;
- младший воспитатель;
- старшая медицинская сестра;
- делопроизводитель;
- специалист в сфере закупок.

4. Младший обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

- кладовщик;
- повар;
- подсобный рабочий;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- машинист по стирке и ремонту одежды;

