КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 7 «Искорка»»**

**посёлок Тоннельный**

**Кочубеевского района**

**Ставропольского края**

(наименование учреждения)

на 2017-2020 годы.

ПРИНЯТ

Двухсторонней комиссией МКДОУ

«Детский сад № 7 «Искорка»»

Протокол № 8 от 28.09.2017г.

Доведен до сведения работников «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2017Г.

**I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 7 «Искорка»», посёлок Тоннельный (далее – образовательное учреждение, МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2017-2019 годы (далее - Отраслевое соглашение), отраслевым соглашением между районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице райкома профсоюза от имени работников и членов профсоюза и отделом образования администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края от имени работодателей (далее - соглашение),

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего муниципальным казённым дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 7 «Искорка»» Масловой Ирины Ивановны, именуемый в дальнейшем **«**Работодатель**»**;

- работники муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Искорка»», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников, председателя профсоюзного комитета Бобрышевой Юлии Павловны,именуемые в дальнейшем **«**Профсоюзный комитет**»**.

- работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, уполномочившие Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим Коллективным договором.

1.5. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, приложений, внесению изменений и дополнений (далее- двухсторонняя комиссия) и доводится до сведения работников на общем собрании работников.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение, а также Соглашение.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения Коллективного договора, нормы Коллективного договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия Коллективного договора.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.13. Настоящий Коллективный договор заключается на срок три года (2017-2020г.) и вступает в силу с момента его подписания сторонами: 28.09. 2017 г.

1.14 Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГОДОГОВОРа**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

2.4. При приеме на работу устанавливается испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, для принятых по срочному трудовому договору- 2 недели.

При приеме на работу помимо лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается и для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Об изменении обязательных условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. По инициативе Работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа, групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора ( в том числе об изменениях обязательных 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 (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. 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 (статья 151 Трудового Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.12. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

**III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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;

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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 учреждения;

мнения (согласования) Профсоюзного комитета .

3.2.Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №7 «Искорка»» (приложение №2)и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ).*

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

3.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

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

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

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

- при установлении 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 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.

3.8. Превышение количества воспитанников может компенсироваться педагогическому работнику установлением доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат определяются сторонами трудового договора, выплаты осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

3.9. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательном учреждении, выплачивается единовременное пособие в соответствии с действующим законодательством – 1000 рублей.

3.10. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - Профсоюзного комитета- в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической Политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. №611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.12. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.13. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия в составе представителей работодателя и Профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

3.14. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.15. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных трудовых (должностных) обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые трудовые (должностные) обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

3.17. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.18. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

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

3.19. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

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

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное Работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.20. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.21. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в размере 35% часовой ставки заработной платы (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

3.22. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Педагогическим работникам данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.23. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда, которое является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору, как на премирование работников, так и на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

3.24. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не был оплачен, то, по письменному заявлению работника работодатель обязан перенести время его начала на другой срок, согласованный с работником.

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, профессии, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета; условиями трудового договора, должностными, производственными ( по профессии) инструкциями работников, уставом образовательного учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательного учреждения.

4.2. Женщинам, работающим в сельской местности в режиме 40-часовой рабочей недели, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

4.4. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

4.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми (должностными) обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору.

4.7. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

4.9. В соответствии с действующим законодательством ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется непедагогическим работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,42 календарных дня – педагогическим работникам общеразвивающих групп детского сада.

4.10. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору (приложение № 6\_).

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, по итогам проведения специальной оценки условий труда. (приложение № 5);

4.12. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

4.14. Работодатель обязуется:

Предоставлять (при наличии средств экономии фонда заработной платы) работникам по их письменным заявлениям отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье- 3 дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу(1 сентября) - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- для проводов детей в армию - 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня.

4.15. Работодатель обязан предоставить отпуска без сохранения заработной платы, по письменному заявлению работника, в следующих случаях:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 дней;

- работающим пенсионерам по (старости) возрасту - 14 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;

- работающим инвалидам - 60 дней

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профсоюзного комитета – до 3 дней.

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (***приложение № 1****).*

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.17. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.18. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы ([ст. 335 ТК РФ](http://www.kadrovik.ru/docs/tk30.12.01n197-fz.htm#st360), с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ»). Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и Уставом образовательного учреждения, в котором педагогический работник осуществляет свою трудовую деятельность.

**V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 и по ее результатам устанавливаются в соответствии за­нимаемые должности или полученные квалификационные категории, размеры оплаты труда (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

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

В течение срока действия второй квалификационной категории педагогические работники не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.6. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

* наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
* победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровне за последние три года;
* получение отраслевых знаков отличия за последние пять лет.

5.7. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.8. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

За педагогическими работниками учреждения сельской местности, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

**VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в образовательном учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору.

6.2. С целью улучшения условий труда в образовательном учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2.1 Работодатель:

Обеспечивает право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Разрабатывает систему управления охраной труда в образовательном учреждении.

Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюзного комитета (ст. 218 ТК РФ).

Привлекает представителей Профсоюзного комитета к участию в комиссиях по приёмке образовательного учреждения к новому учебному году.

Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует выборочную проверку знаний по охране труда на начало

каждого учебного года.

Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

Организует проведение специальной оценки условий труда.

Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзным комитетом инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Осуществляет совместно с Профсоюзным комитетом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Представляет в Профсоюзный комитет письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательного психиатрического освидетельствования работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Один раз в полгода информирует Профсоюзный комитет о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебно физической культуры далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

6.2.2 Профсоюзный комитет:

Осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза образовательного учреждения на охрану труда.

Инициирует создание в образовательном учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы.

Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда.

Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

Организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

6.3. Работодатель и комиссия по охране труда отчитываются два раза в год о выполнении соглашения по охране труда.

**VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

**И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

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

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.5. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюзный комитет 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, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

7.6. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с Профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

эффективно использовать кадровые ресурсы.

**IIIV. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

8.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа - Профсоюзного комитета- признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

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

Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

Председатель, его заместители и члены Профсоюзного комитета могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательного учреждения.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель:

соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

включает по уполномочию работников представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления образовательным учреждением;

принимает решения с учетом мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;

предоставляет Профсоюзному комитету безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи (включая электронную почту и Интернет), оргтехникой; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета (ст.377 ТК РФ);

содействует Профсоюзному комитету в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;

предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.4. По согласованию с Профсоюзным комитетом Работодатель производит:

* установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* распределение премиальных выплат и использование экономии фонда заработной платы;
* утверждение должностных обязанностей работников;
* утверждение графиков отпусков;
* принятие Положения о дополнительных отпусках;
* изменение условий труда.

8.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
* изменение порядка оплаты труда работников (ст.135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
* определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст.196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.6. Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности**"**).

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**IХ. КОНТРОЛЬ НАД РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется по представлению двухсторонней комиссии и утверждается совместным решением сторон.

9.4. В порядке контроля над выполнением Коллективного договора работодатель и Профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Коллективного договора.

9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

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

**От работодателя: От работников:**

Заведующий МКДОУ Председатель первичной

«Детский сад № 7 «Искорка»» профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Маслова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.П.Бобрышева

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.

Приложение 1

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**Правила внутреннего трудового распорядка**

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

1. ***Общие положения***
   1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила, ПВТР) - локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее -ТК РФ) и иными нормативными документами, содержащими нормы трудового права 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 социально-трудовых отношений в учреждении.
      1. ПВТР разработаны в целях рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины.

***II. Порядок приема и увольнения работников***

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого им в соответствии с ТК РФ, а также при фактическом допущении к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2. В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, обязательные для работника и работодателя, а именно:

* фамилии, имена, отчества работника и работодателя, заключивших трудовой договор, место работы, дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, конкретная трудовая функция;
* права и обязанности сторон трудового договора, характеристики условий труда, соответствующие им компенсации и льготы, режим труда и отдыха;
* условия оплаты труда (в том числе размер ставки, оклада, доплат, надбавок и компенсационных и стимулирующих), виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
* вид трудового договора (на неопределенный срок, срочный, в т.ч. на время выполнения определенной работы), условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом государственной тайны, об обязанности работника отработать после обучения за счет средств учреждения не менее установленного трудовым договором срока, компенсировать работодателю затраты на обучение, медосмотры, средства индивидуальной защиты в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника, а также иные условия.

2.3.Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается под роспись работника, другой хранится у работодателя.

2.4.Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Распоряжение работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись, в трехдневный сок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного распоряжения. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Лица до 18 лет, иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ, подлежат обязательному предварительному и периодическому медицинскому осмотру, обязательному психиатрическому освидетельствованию.

2.5. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, в том числе женщинам – по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме на работу переводом от другого работодателя в течение месяца со дня увольнения с прежней работы) и т.д.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает в учреждение на условиях совместительства);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

- справку об отсутствии судимости;

- свидетельство о постановке на налоговый учет;

- если для допуска к работе требуется справка о прохождении медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, то работник обязан его пройти;

2.7. Изменение трудовой функции, определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника. Допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, а работодатель не может предложить ему работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья работника, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.8. В случае производственной необходимости (для предотвращения катастроф, аварий или устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоев, уничтожения или порчи имущества, а также замещения временно отсутствующего работника) работодатель имеет право временно переводить работника на необусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. В соответствии с ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (п.1ст.77); истечение срока трудового договора (п.2 ст.77), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81); перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю ( п.5 ст. 77); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества либо реорганизация учреждения (п.6 ст.77); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.6 ст. 77); отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8 ст.77); отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п.9 ст.77); обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83); нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п.11 ст. 77). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. По соглашению сторон срочный трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее, чем за 3 дня до увольнения. Срочный трудовой договор на время выполнения определенной работы расторгается по завершении этой работы. Срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника расторгается с выходом этого работника на работу.

Срочный трудовой договор на выполнение сезонных работ расторгается по истечении определенного сезона.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. Если заявление работника об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях нарушения работодателем законодательства о труде, условий трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. В этом случае увольнение не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет.

2.12. Работодатель может расторгнуть трудовой договор в случаях: ликвидации учреждения; сокращения численности работников; несоответствия работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации; смены собственника имущества учреждения; неоднократного исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогула, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, разглашение охраняемой законом коммерческой тайны, совершения по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества, установленных вступивших в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; нарушения работником требований по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности, повлекшего несчастный случай на производстве, аварию, либо заведомо создавшую реальную угрозу тяжких последствий; совершения работником виновных действий при обслуживании денежных и товарных ценностей, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; представления работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в периоды временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске. При принятии решения о сокращении штатов и возможном расторжении трудовых договоров работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий, а при угрозе массовых увольнений – за 3 месяца.

***III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора***

3.1. **Работник имеет право на:**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную (10 и 25 числа каждого месяца) и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

полную, достоверную информацию об условиях труда, требованиях охраны труда, производственной санитарии, пожарной безопасности на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, дополнительное профессиональное образование;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением на основе социального партнерства в сфере труда;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, предусмотренным ТК РФ, нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

**Работник обязан**: добросовестно исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину; выполнять нормы труда, требования охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников.

3.2**. Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключить коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, требований охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

**Работодатель обязан:** соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, в т. ч. локальные, условия коллективного договора, трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда, производственной санитарии, пожарной безопасности; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца; вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ; предоставлять представителям работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора ежегодного соглашения по охране труда и контроля над их выполнением; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях трудового права, принимать меры по устранению нарушений и сообщать о принятых мерах соответствующим органам и представителям; создавать условия для участия работников в управлении учреждением на основе социального партнерства в сфере труда; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством.

3.3. При нарушении прав и взаимных обязанностей стороны трудового договора несут ответственность в порядке и на условиях, определенных ТК РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, иными федеральными законами.

***IV. Режим работы, время отдыха работников учреждения***

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников не более 36 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

- музыкального руководителя – 12 часов (полставки);

Для женщин, работающих в сельской местности (не являющихся педагогическими работниками), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

4 часа в неделю – для женщин, работающих в сельской местности, для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. По соглашению с работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день, неделя. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ.

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

4.3. Режим рабочего времени учреждения – пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается заведующим Учреждением.

В графике указываются часы работы, и перерывы для приема пищи. Порядок и время приема пищи устанавливаются заведующим учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если это не представляется возможным, то переработка компенсируется работнику дополнительным временем отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам сверхурочной работы.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе работника (совместительство) и работодателя (сверхурочная работа). По заявлению работника работодатель может разрешить ему работу по другому трудовому договору в этом же учреждении или у другого работодателя (внутренне и внешнее совместительство). При этом работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и половины месячной нормы часов (ст. 284 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях: при необходимости закончить работу, которая не могла быть выполнена в течение нормального количества рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой гибель или порчу имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей; при временном ремонте механизмов и сооружений, когда их неисправность грозит простоем значительного числа работников; при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Привлечение к сверхурочным работам работника может производиться работодателем без его согласия в следующих случаях: при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения;

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, лиц, не достигших 18-летнего возраста либо занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

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

4.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При выполнении работ, где не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы его продолжительность за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (приложение № 6 ).

4.6. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные, нерабочие праздничные дни, отпуска). Исполнителям работ в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях в необходимых случаях предоставляются дополнительные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случаях, предусмотренных для сверхурочных работ, а также для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласо­ванию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Работникам предоставляются ежегодные основные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»42 календарных дня – педагогическим работникам общеразвивающих групп детского сада.

Установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней специалистам и другими работниками имеющим ненормированный рабочий день.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются.

4.8. Право на отпуск за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения 6 месяцев: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; усыновителям ребенка до 3-х месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуска за последующие годы работы могут предоставляться в любое время календарного года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается за 2 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 учреждении.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных законодательством. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть перенесен на другой срок. В исключительных случаях допускается перенесение отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется. Не предоставление отпуска лицам, занятым на опасных и вредных работах, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд запрещается.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска лиц, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда; беременных женщин. Дополнительные оплачиваемые отпуска по письменному заявлению работника могут быть заменены денежной компенсацией (за исключением лиц, не достигших 18-летнего возраста; занятых на вредных и опасных работах; беременных женщин).

При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованные отпуска либо они предоставляются с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются время отсутствия работника на работе без уважительных причин; время отпусков по уходу за ребенком; время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

***V. Поощрения, взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении***

5.1. Работодатель вправе поощрить работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей объявлением благодарности, награждением почетной грамотой, ценным подарком, денежной премией (согласно Положению об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»).

5.2. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей) работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. До применения взыскания требуется письменное объяснение работника либо составляется акт об отказе дать таковое, что не является препятствием для наложения взыскания. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения. За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня его издания. При отказе подписать такой приказ составляется соответствующий акт. До истечения года со дня применения взыскания работодатель вправе снять его по собственной инициативе, просьбе работника, ходатайству первичной профсоюзной организации.

5.3. Система заработной платы, размеры ставок и должностных окладов (окладов), различные виды выплат устанавливаются работодателем самостоятельно с учетом мнения первичной профсоюзной организации и фиксируются в Положении об оплате труда работников учреждения.

5.4. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с федеральными законами. При этом ответственность работодателя не может быть ниже, а работника – выше, чем предусмотрено законодательством. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в случаях: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа от исполнения (несвоевременного исполнения) решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи трудовой книжки; других случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективным договором. Ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается в полном объеме по рыночным ценам в данной местности на момент причинения ущерба.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (за исключением случаев возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой стороны). Работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено законодательством.

Работник обязан возместить затраты работодателя при обучении его за счет средств работодателя в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором, а также затрат на спецодежду и другие средства защиты, срок эксплуатации которых не истек (по остаточной стоимости), если они утрачены или приведены в негодность по вине работника.

5.5. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами.

***Приложение № 2***

« Согласовано» «Утверждаю»

Председатель первичной профсоюзной организации Заведующий МКДОУ

«Детский сад №7 « Искорка»»

МКДОУ « Детский сад №7 «Искорка»» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Маслова

Бобрышева Ю.П. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и работ, требующих индивидуальной и коллективной защиты, нормы выдачи**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ пп | Наименование профессии | Наименование СИЗ | количество комплектов | срок носки |
| 1. | Заведующий МДОУ | халат х/б | 1 | 1 год |
| 2. | Помощник воспитателя | халат х/б  фартук х/б  косынка х/б | 2  2  2 | 1 год  1 год  1 год |
| 3. | Рабочий по стирке белья | халат х/б  перчатки  галоши | 2  2  1 | 1 год  1 год  1 год |
| 4. | Повар, помощник повара | халат х/б  фартук х/б  косынка х/б | 2  2  2 | 1 год  1 год  1 год |
| 6. | Заведующий хозяйством | халат х/б | 2 | 1 год |
| 7. | Уборщик служебных помещений | халат х/б  перчатки | 2  2 | 1 год  1 год |
| 8. | Дворник | халат х/б  перчатки  ботинки кожаные  очки | 2  6  1  1 | 1 год  1 год  1 год  До износа |

Приказ Минздравсоцразвития№ 541н от 01.10.2008г «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; Постановления Минтруда РФ от 31.12.1997 г №70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации: работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций оборонно-спортивно-технической Организации ( РОСТО)».

***Приложение № 3***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией**

**МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» на 2017 год**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие, предусмотренное соглашением | Сроки  выполнения | Стои-мость  работ | Ответственные за выполнение  мероприятий | Кол-во работников, которым улучшены условия труда | |
| всего | в т.ч. жен. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | **Меры по улучшению условий труда** |  |  |  |  |  |
| 1 | Проведение специальной оценки условий труда | В течение года | 947,7 р. | заведующий | 1 | 1 |
| 2 | Проведение текущего ремонта здания, кабинетов | 2-3 квартал | 15000р. | Заведующий  Заведующий хозяйством | 16 | 11 |
| 3 | Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной аппаратуры | ежедневно | Не требует средств | Заведующий хозяйством | 16 | 11 |
| 5 | Обеспечение мест общественного пользования (санузел) смывающими (мыло, порошок), гигиеническими и дезинфицирующими средствами | постоянно | 2000 р. | Заведующий хозяйством | 16 | 11 |
| 8. | Благоустройство территории. | Апрель-август | Не требует средств | Заведующий хозяйством | 16 | 11 |
| 10. | Контроль над состоянием работы по охране труда, соблюдением охраны труда на рабочем месте | Постоянно | Не требует средств | заведующий  Заведующий хозяйством председатель профсоюзного комитета | 16 | 11 |
| 11. | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников | По графику | 15914руб. | заведующий | 16 | 11 |
| 12. | Приобретение спецодежды и других СИЗ |  | 1000 | Заведующий хозяйством | 6 | 6 |
|  | Итого: |  | 34861руб. |  |  |  |

***Приложение № 4***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профессий, должностей и работ, требующих индивидуальной и коллективной защиты, нормы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ пп | Наименование профессии | Наименование СИЗ | количество комплектов | срок носки |
| 1. | Заведующий МДОУ | халат х/б | 1 | 12 мес. |
| 2. | Помощник воспитателя | халат х/б  фартук х/б  косынка х/б | 2  2  2 | 12 мес.  12 мес.  12 мес. |
| 3. | Рабочий по стирке белья | халат х/б  перчатки  галоши | 2  2  2 | 12 мес.  12 мес.  12 мес. |
| 4. | Повар и помощник повара | халат х/б  фартук х/б  косынка х/б | 2  2  2 | 12 мес.  12 мес.  12 мес. |
| 5. | Кастелянша | халат х/б | 2 | 12 мес. |
| 6. | Дворник | халат х/б  перчатки  ботинки кожаные  очки | 2  6  1  1 | 12 мес.  12 мес.  12 мес.  До износа |
| 7. | Слесарь | Костюм х/б  Перчатки с полимерным покрытием  респератор | 1  4  1 | 12 мес.  12 мес.  До износа |
| 8. | Кухонный рабочий | Халат х/б  Фартук х/б  Косынка х/б | 2  2  2 | 12мес.  12мес.  12мес. |

Приказ Минздравоцразвития№ 541н от 01.10.2008г «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;Постановления Минтруда РФ от 31.12.1997 г №70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации: работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций оборонно-спортивно-технической Организации ( РОСТО)»

***Приложение № 5***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий (должностей) с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска**

1. повар – 7 календарных дней, за фактически отработанное время

По результатам специальной оценки условий труда.

***Приложение № 6***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей с ненормированным рабочим днем**

**для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска**

1. Заведующий МДОУ - 14 календарных дней

2. Заведующий хозяйством - 7 календарных дней

***Приложение № 7***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**СПИСОК**

**Профессий, должностей и работ, требующих обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.**

1. Заведующий
2. Воспитатель
3. Заведующий хозяйством
4. Музыкальный руководитель
5. Инструктор по физической культуре
6. Повар
7. Помощник воспитателя
8. Рабочий по стирке белья
9. Дворник

**Количество медосмотров в течение года – 1 раз в год**

**СПИСОК**

**Профессий,должностей и работ, требующих обязательного**

**психиатрического освидетельствования**

1. Заведующий
2. Заведующий хозяйством
3. Воспитатель
4. Музыкальный руководитель
5. Инструктор по физической культуре
6. Помощник воспитателя
7. Повар
8. Рабочая по стирке белья
9. Дворник

**Периодичность обязательного психиатрического освидетельствования – 1 раз в пять лет**

***Приложение № 8***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, должностей требующих льготного пенсионного обеспечения**

* + - 1. Воспитатель
      2. Музыкальный руководитель

**Основание:**

**Список**

**должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"**

**(утв. постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781)**

***Приложение № 9***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**Перечень профессий и нормы**

**бесплатной выдачи работникам МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»**

**смывающих и обезжиривающих и обезвреживающих средств**

**согласно постановлению МТ и СЗ РФ от 17.12.2010г. № 1122, на месяц**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№ | Профессии | Наименование | Количество |
| 1. | Кухонный рабочий | 1.Мыло туалетное.  2.Жидкое моющее средство в дозирующих устройствах. | 200 гр.  250 гр. |
|  |  |  |  |
| 2. | Помощник воспитателя | 1. Мыло туалетное | 200 гр. |
|  |  |  |  |
| 3. | Повар  Помощник повара | 1.Мыло туалетное.  2.Жидкое моющее средство в дозирующих устройствах. | 200 гр.  250 гр. |
|  |  |  |  |
| 4. | Рабочий по стирке белья | 1.Мыло туалетное.  2.Жидкое моющее средство в дозирующих устройствах. | 200 гр.  250 гр. |
|  |  |  |  |
| 5. | Дворник | 1.Мыло туалетное | 200 гр. |

***Приложение № 10***

к коллективному договору

МКДОУ «Детский сад № 7

«Искорка»»

На 2017 – 2020 годы

**График работы сотрудников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»**

**на 2017 год**

1. Воспитатели - 7.00 – 17.00 (по графику 3 дня работают 4-й выходной)
2. Помощник воспитателя – 8.00 – 16.12 (перерыв 13.00– 14.00)
3. Музыкальный руководитель – 8.00 – 10.24
4. Рабочий по стирке белья – 8.00 – 11.30
5. Повар, помощник повара - 6-00 – 14-12; 7.00 – 15.12, (перерыв на обед 10.00 – 11.00,)
6. Заведующий хозяйством – 8.00 -11.30 (ненормированный рабочий день)
7. Дворник – 7.00 – 16.00 (перерыв на обед 12.00 – 13.00)

**Приложение № 11**

к коллективному договору

«Согласовано» «Утверждаю»

Председатель первичной профсоюзной Заведующий МКДОУ

организации МКДОУ

«Детский сад №7 «Искорка»» «Детский сад №7 «Искорка»»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.П.Бобрышева. \_\_\_\_\_И.И.Маслова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по охране труда**

**муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 7 «Искорка»»**

1. **Общие положения**
   1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации дошкольного образовательного учреждения, первичной профсоюзной организации и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации дошкольного образовательного учреждения и работников в области охраны труда в учреждении.
   2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников учреждения.
   3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации образовательного учреждения назначаются приказом по учреждению.
   4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в образовательном учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю учреждения.
   5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.
   6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, соглашением по охране труда, нормативными документами образовательного учреждения.
2. **Задачи комиссии**

На комиссию возлагаются следующие основные задачи:

* 1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий образовательного учреждения, профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждению детского, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
  2. Рассмотрение предложений по разработке мероприятий для подготовки соглашения по охране труда (ежегодно).
  3. Анализ существующего состояния охраны труда в образовательном учреждении и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в учреждении.
  4. Информирование работников образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

1. **Функции комиссии**

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

* 1. Разработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья детей во время воспитательно – образовательного процесса, работников в процессе трудовой деятельности.
  2. Рассмотрение результатов обследования состояния охраны труда в образовательном учреждении.
  3. Изучение причин детского, производственного травматизма.
  4. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
  5. Оказание содействия заведующему образовательным учреждением в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.
  6. Участие в работе по пропаганде охраны труда в образовательном учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

1. **Права комиссии**

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставлены следующие права:

* 1. Получать информацию от руководителя образовательного учреждении о состоянии охраны труда на рабочем месте, производственного травматизма.
  2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения руководителя образовательного учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.
  3. Участвовать в работе по формированию мероприятий соглашения по охране труда.
  4. Вносить предложения руководителю образовательного учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований, норм, правил и инструкций по охране труда.
  5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве.
  6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в образовательном учреждении.

«Согласовано» «Утверждаю»

Председатель первичной профсоюзной Заведующий МКДОУ

организации МКДОУ «Детский сад №7 «Искорка»» «Детский сад №7 «Искорка»»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.П.Бобрышева. \_\_\_\_\_И.И.Маслова

**Положение**

**об оплате труда работников**

**МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» (далее – положение, образовательное учреждение, учреждение) разработано в соответствии с Решением Совета Кочубеевского муниципального района от 23 марта 2017 года № 312 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кочубеевского муниципального района Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016г., протокол № 11,приказом отдела образования АКМР СК от 31.08.2017года № 583.

2. Система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МКДОУ устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание образовательного учреждения, МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения согласованным в установленном порядке с первичной профсоюзной организацией.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них трудовые (должностные) обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены, приняты на соответствующие должности (профессии рабочих) так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения, согласно настоящего положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения, согласно настоящего положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в настоящего положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в настоящего положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в настоящего положения.

11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которая разрабатывается применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную [норму](consultantplus://offline/ref=CE122F735FA263254F0D7B219A7278B33DC65C1F4985D9615A841F4082467378B1EA1B245A28EDE3MDuFG) труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кочубеевского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных учреждений.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оплате труда в части оказания материальной помощи .

II. Размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников образовательного учреждения

по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.Должностные оклады работников

образовательного учреждения по

профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1 Должностные оклады, ставки заработной платыпо профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | **Должностной оклад (рублей)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. |  | помощник воспитателя | 4122 |

2.1.2 Ставки заработной платы по про­фессиональной квалификационной группе «Должности педагогических ра­ботников» для дошкольного образовательного учреждения :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалифицированным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 1 квалификационный уровень | инст­руктор по физи-ческой культу­ре; музыкальный руково-ди­тель; | 6995 |
| 2 | 3 квалификационный уровень | Воспитатель;; | 7698 |

2.2.Размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.2.1.Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (помощник повара, дворник, сторож,подсобный рабочий,оператор котельной ) | 3995 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочая по стирке белья) | 4186 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4660 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5518 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5686 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5834 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5962 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, заведующий хозяйственной частью) | 6341 |

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского района, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном в размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами .

Работникам МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4% тарифной ставки(оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 14 Трудового кодекса РФ, в том числе : до 12% ставки (оклада)- за работу с вредными условиями труда;

Руководитель МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяются учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014г. и результатов специальной оценки условий труда.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу(окладу) (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов) | 30 |
| 2 | За работу в образовательном учреждении, имеющем специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:  работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 20 |
| 3 | **Специалистам** за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности | 25 |
| 4. | Помощникам воспитателей образовательного учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий приобщение детей к труду | 30 |

Примечания к таблице:

Перечень должностей работников (профессий рабочих) и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (окладу), (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. На основании указанного Перечня должностей, профессий рабочих,с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу(окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Педагогическим работникам выплата за работу в образовательного учреждения, расположенном в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

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

3.6.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.4. Работникам МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии рабочих) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение должностей, профессий рабочих:

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

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (оклада), (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссией случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»».

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам(окладам), ставкам заработной платы работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организацией на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств в соответствии с положением об оплате труда работников .

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

4.2. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов;

- денежные выплаты воспитателям образовательного учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей, пропорционально педагогической нагрузки;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- работникам МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работни­ков определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных под­разделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимули­рующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответст­вующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оце­ночных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руко­водителя образовательного учреждения.

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

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

За наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее дей­ствия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтвер­ждение соответствия занимаемой должности, - 5 % установленного долж­ностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

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

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательным учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же образовательное учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются образовательным учреждением самостоятельно.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера,кроме премиальной выплаты по итогам работы за год, производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в положении об оплате труда работников МКДОУ перечня показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Направления | Дошкольное образование |
| 1 | 2 | 3 |

1 Реализация дополнительных про­ектов

(экскурсионные и экспеди­ционные программы, X

групповые и индивидуальные учебные проек­ты

обучающихся, социальные проекты, др.)

2 Организация (участие) системных исследований,

мониторинга инди­видуальных достижений X

обучаю­щихся

3 Реализация мероприятий, обеспе­чивающих X

взаимодействие с ро­дителями обучающихся

4 Участие педагога в разработке и реализации X

основной образовательной программы

5 Организация физкультурно-оздоровительной X

и спортивной работы

6 Работа с детьми из социально неблагополучных X семей

7 Создание элементов образовательнойX инфраструктуры(оформление кабинета, музея ит.д.)

V. Порядок

установления должностных окладов, ставок заработной платы

работникам образовательного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников МКДОУ осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

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

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

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

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

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F23683B389DD08EF14D8D82k9J6F) работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381F26623C379DD08EF14D8D82k9J6F) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381725693E3B9F8D84F914818091k3J9F) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от [Единого реестра](consultantplus://offline/ref=E808AFA19D0E6BAB257324226EC2E7381720643E36968D84F914818091397CA995DE7F8FF2F41FC6k9JCF) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.7. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (оклады), (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) ,тарификационные списки составляются согласно порядку проведения тарификации, утверждаемому отделом образования на каждый сдедующий учебный год.

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

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

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет его руководитель.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**Порядок оплаты**

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

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014года № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой   установлена квалификационная   категория | Должность, по которой рекомендуется при   оплате труда учитывать квалификационную   категорию, установленную по должности,   указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | воспитатель (независимо от  образовательного учреждения, в котором  выполняется работа); |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Руководитель физвоспитания | инструктор по физкультуре; |
| Учитель музыки  общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения,  реализующего  общеобразовательную программу;  преподаватель музыкальной  дисциплины образовательного  учреждения среднего  профессионального образования  либо структурного подразделения образовательного учреждения,  реализующего образовательную  программу среднего  профессионального образования | музыкальный руководитель |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 7 «Искорка»»**

1. Приказом руководителя образовательного учреждения создается рабочая комиссия по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности труда работников для выплаты поощрительной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в составе трех человек.
2. Работники заполняют «Оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности труда работников для выплаты поощрительной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда», подписывают и сдают в рабочую комиссию (Приложение 3).
3. Рабочая комиссия проверяет оценочные листы на предмет достоверности представленных работником сведений, составляет сводный оценочный лист (Приложение 4), показатели оценочных листов (Приложение №5) и утверждает его путем составления протокола (Приложение 6).
4. Протокол направляется руководителю учреждения, руководитель согласовывает его с органом государственно – общественного самоуправления, первичной профсоюзной организацией, путем направления листка согласования, подписанного руководителем (Приложение 7).
5. После согласования протокола, утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения критериев и показателей эффективности труда работников, денежные средства стимулирующей части фонда оплаты труда распределяются в соответствии с набранными баллами, руководитель учреждения издает приказ о выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**Перечень**

критериев и показателей эффективности труда работников для распределения поощрительной выплаты педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»» за качество выполняемых работ

**Оценочный лист**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **музыкального руководителя, инструктора по физической культуре**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Показатели** | **Повы-**  **шающий**  **коэфф.** | **Пони-**  **жающий**  **коэфф.** | **Оценка**  **сотруд-**  **ника** | **Оценка**  **комиссии** |
| **1** | Использование нетрадиционных форм работы с детьми по оздоровлению.  Коррекционная работа с воспитанниками, имеющими нарушения физического (музыкального) развития | 1  1 |  |  |  |
| **2** | **Высокое качество образовательного процесса:**  Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно – развивающей среды);  Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп;  Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (итоги мониторинга, тематические срезы)  Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям) | 1  1  1  1 |  |  |  |
| **3** | Повышение профессионального педагогического мастерства через самообразование  Своевременность и качество оформления документации  Создание развивающей седы, способствующей музыкальному (физическому) развитию и эмоциональному благополучию детей (картотека игр, фонетика, портреты композиторов, игровое музыкальное (физкультурное) оборудование, костюмы и т.д.)  Разработка и реализации творческих и социальных проектов  - краткосрочный проект от1 недели до 1 месяца  -долгосрочный проект от 1 месяца до 3 месяцев, до 1 года  Несение ответственности за определенное направление в работе  Организация кружковой работы | 1  1  1  1  1  1  1 |  |  |  |
| **4** | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе  Обеспечение включения музыкальных произведений в различные виды деятельности детского сада | 1  1 |  |  |  |
| **5** | **Трансляция педагогического опыта:**  Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров)  Участие в конкурсах педагогического мастерства (призер), проведение мастер – классов на муниципальном уровне, участие в педагогических конкурсах | 1  1 |  |  |  |
| **6** | **Особый вклад в развитие учреждения:**  Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы, анкеты)  Наличие публикации в СМИ | 1  1 |  |  |  |
| **7** | Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)  1 мероприятие  2 и более  Привлечение родителей к совместным мероприятиям ( более 50 %) | 1  2  3 |  |  |  |
| **8** | **Участие в инновационной деятельности:**  Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению  Разработка учебно-методического материала, в том числе, электронных продуктов для работы с детьми и родителями  Работа в творческой группе ДОУ | 1  3  1 |  |  |  |
| **9** | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса и родителей, не соблюдение кодекса профессиональной этики | 1 |  |  |  |
|  | **Всего:** | **31** |  |  |  |

**Оценочный лист**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **воспитателя**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Показатели** | **Повы-**  **шающий**  **коэфф.** | **Пони-**  **жающий**  **коэфф.** | **Оценка**  **сотруд-**  **ника** | **Оценка**  **комиссии** |
| **1** | **Процент посещаемости:**  Процент посещаемости от 71%-100%  Процент посещаемости от 51%-70%  Процент посещаемости до 50% | 3  2  1 |  |  |  |
| **2** | **Заболеваемость:**  Группа младшего дошкольного возраста до 15%  Группа старшего дошкольного возраста до 10% | 2  2 |  |  |  |
| **3** | **Высокое качество образовательного процесса:**  Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)  Наличие в предметно-развивающей среде Нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнении при участии родителей  Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (итоги мониторинга, тематические срезы)  Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям)  Повышение профессионального педагогического мастерства через самообразование  Использование здоровьесбеоегающих технологий  Своевременность и качество оформления документации  Разработка и реализации творческих и социальных проектов  - краткосрочный проект от1 недели до 1 месяца  -долгосрочный проект от 1 месяца до 3 месяцев, до 1 года  Несение ответственности за определенное направление в работе  Организация кружковой работы  Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе  Наставничество | 3  3  3  3  3  3  3  3  3  1,0  3  3  3  2 |  |  |  |
| **4** | **Трансляция педагогического опыта:**  Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров)  Участие в конкурсах педагогического мастерства (призер), проведение мастер – классов на муниципальном уровне, участие в педагогических конкурсах | 3  3 |  |  |  |
| **5** | **Особый вклад в развитие учреждения:**  Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы, анкеты)  Наличие публикации в СМИ | 3  3 |  |  |  |
| **6** | **Результативность работы с семьями воспитанников:**  Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)  1 мероприятие  2 и более  Привлечение родителей к совместным мероприятиям ( более 50 %) | 1    3  3 |  |  |  |
| **7** | **Участие в инновационной деятельности:**  Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению  Разработка учебно-методического материала, в том числе, электронных продуктов для работы с детьми и родителями  Работа в творческой группе ДОУ | 3  3  3 |  |  |  |
| **8** | Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса и родителей, не соблюдение кодекса профессиональной этики | 4 |  |  |  |
|  | **Всего:** | **80** |  |  |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **Дворника**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация работы по исполнению должностных обязанностей | - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории  - отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника  - благоустройство территории  - отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  - отсутствие случаев кражи по вине работника  - ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке  - качественная уборка территории в установленное время  - отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии. | 3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **21** |  |
| 2. Трудовая и исполнительская дисциплина | - неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка  - соблюдение требований охраны труда | 3  3 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **27** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **заведующему хозяйственной частью**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Санитарно-гигиенические условия ДОУ | - контроль организации работы по уборке помещений, благоустройству территории учреждения; отсутствие замечаний со стороны проверяющих  - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений  - количество пунктов предписаний органов контроля и надзора по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:  Уменьшилось  Замечаний нет  - выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок | 3  3  3  2  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **17** |  |
| 2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении | - обеспеченность учреждения средствами противопожарной антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их; наличие действующей АПС  - наличие тревожной кнопки  - организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении  Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение требований охраны труда | 2  2  2  2 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **8** |  |
| 3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря | - своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)  - своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.  - отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей  - количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом:  Уменьшилось  Замечаний нет  - результаты инвентаризации товарно- материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены  - своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступающих от физических, юридических лиц в качестве благотворительности  - наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоноситетей | 2  2  2  1  2  2  3  2 |  |
| Итого по критерию 3 |  | **15** |  |
| Всего по всем критериям |  | **40** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **оператора котельной**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация обслуживания объекта учреждения (котельной) | - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещения  - отсутствие обоснованных жалоб на работу оператора котельной  - отсутствие замечаний на соблюдение установленного графика работы  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности  - соблюдение установленных лимитов потребления газа, электроэнергии | 3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **15** |  |
| Всего по всем критериям |  | **15** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **помощника повара**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  Нено |
| 1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания | - качественная уборка помещения в установленное время  - своевременная подготовка продуктов для приготовления пищи  - отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи  - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда | 2  2  2  2  2 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **10** |  |
| Всего по критериям |  | **10** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **повара**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  Нено |
| 1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания | - отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания  - отсутствие замечаний на условия приготовления пищи  - отсутствие замечаний на соблюдение установленных норм закладки и норм выхода  - отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд  - отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи  - отсутствие замечаний на соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда  - отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок | 3  3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **24** |  |
| 2. Соблюдение и выполнение санитарно – эпидемиологических правил и норм СанПиНа | - соблюдение режима дня  - организация питания  - отсутствие замечаний на санитарное состояние помещения | 2  2  2 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по критериям |  | **30** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **помощника воспитателя**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  Нено |
| 1. Трудовая и исполнительская дисциплина | -неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка  -соблюдение требований охраны труда | 5  5 |  |
| Итого по критерию |  | **10** |  |
| 2. Результаты профессиональной деятельности | - охрана жизни и здоровья детей  - организация рабочего места  - осуществление воспитательных функций во время проведения мероприятий с детьми  - участие в общественной жизни детского сада  - отсутствие замечаний на соблюдение установленных норм выдачи питания  - отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей  - отсутствие случаев пищевого отравления по вине помощника воспитателя, младшего воспитателя  - отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания посуды для питания детей | 3  3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию |  | **24** |  |
| 3. Соблюдение и выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа | - соблюдение режима дня  - организация питания  - отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений | 2  2  2 |  |
| Итого по критерию |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **40** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **рабочий по стирке белья**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация работы по исполнению должностных обязанностей | - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещения  - отсутствие обоснованных жалоб на работу работника прачечной  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности  - ведение и содержание документации приема и выдачи белья в надлежащем порядке  - поддержание помещения в надлежащем порядке | 3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию 1 |  | **15** |  |
| 2. Трудовая и исполнительская дисциплина | - неукоснительное соблюдение  трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка  - соблюдение требований охраны труда | 3  3 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **21** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы **сторожа**

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Утверж-  дено | Выпол-  нено |
| 1. Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории | - отсутствие замечаний на своевременное и качественное выполнение работы по охране объекта, помещений  - качественное выполнение трудовых обязанностей  - отсутствие замечаний на соблюдение установленного графика работы  - отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности  - отсутствие случаев кражи  - ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке  - поддержание территории в надлежащем порядке (уборка территории в установленное время).  - отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в не надлежащем состоянии. | 3  3  3  3  3  3  3  3 |  |
| Итого по критерию |  | **24** |  |
| 2. Трудовая и исполнительская дисциплина | - неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка - соблюдение требований охраны труда | 3  3 |  |
| Итого по критерию 2 |  | **6** |  |
| Всего по всем критериям |  | **30** |  |

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности выполняемой работы работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», на выплату поощренных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.,по «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. работника, должность | Сумма баллов по критерию 1 | | Сумма баллов по критерию 2 | | Сумма баллов по критерию 3 | | Сумма баллов по критерию 4 | | Общая сумма баллов | |
| Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено | Утверж  дено | Выпол  нено |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНОЧНЫХ ЛИСТОВ РАБОТНИКОВ

МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 7 «ИСКОРКА»»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф.И.О. работника | Занимаемая должность | Баллы по всем показателям оценочных листов |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Всего баллов |  |  |
| Сумма стимулирующих выплат |  |  |
| Стоимость одного балла |  |  |

Заведующий МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

**ПРОТОКОЛ №**

Утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы работников **МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»** на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы работников **МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»»** на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в сумме **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**за период работы с

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель

рабочей комиссии (подпись) (ф.и.о.)

Члены рабочей комиссии:

« » 20

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Искорка»»

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы работников МКДОУ «Детский сад № 7 «Искорка»», на выплату поощрительной выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Руководитель образовательного учреждения

Заведующий МКДОУ «Детский сад №7 «Искорка»» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Протокол согласован:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование органа государственного – общественного самоуправления, профсоюзной организации | Дата получения | Дата согласования | Подпись |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« » 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_