

От работодателя:

Заведующий  
МБ ДОУ №11



/ И.В.Черникова/

Ф.И.О.  
2022 г.

От работника:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

*Шрамко*  
Подпись

/ Шрамко И.И./

Ф.И.О.

« 10 »

01

2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №11  
с 01.02.2022 по 31.12.24

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 16523/21 от 29.12.2021 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 11 «Солнышко»

г. Батайск  
2022 г

Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 11 в лице заведующего Черниковой Ирины Викторовны, с одной стороны, и трудовой коллектив в лице председателя профсоюзной организации Шрамко Ирины Николаевны, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно–бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников общеобразовательного учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив детского сада признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников детского сада, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово – экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль над ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех сотрудников, а также всех вновь поступающих работников на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения

условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.) Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в период 2019-2022 г.г. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом детского сада, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском саду.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не должны ухудшаться положения работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения содержания условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава детского сада может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, лицам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- членам первичной профсоюзной организации;
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работника в очередном, декретном, учебном отпуске;
- женщин, имеющих детей до трех лет.

Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа.

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

2.2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения:

- сохранения очереди на получения жилья в учреждении;
- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобожденные работники организации;
- с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.2.16. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (Закон об образовании (п. 2 ч. 5 ст. 47)).

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти обучение и приобрести другую профессию.

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

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, его реорганизацией, также сокращения численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

3.3. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

3.3.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю: воспитателям, педагогам-психологам, старшим воспитателям.

24 часа в неделю: музыкальному руководителю.

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре.

25 часов в неделю: воспитателям компенсирующих групп.

40 часов в неделю: заместителю заведующего.

3.3.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю: учителям-логопедам, учителям-дефектологам.

3.3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников детского сада, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, воспитателей, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

3.3.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.3.5. Педагогическим работникам детского сада, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.4. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада.

3.5. Начало работы детского сада в 7.00 часов. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с Правилами

внутреннего трудового распорядка.

3.6. Продолжительность рабочего времени руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.7. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- 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.

3.9. Специалистам (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог и др.), по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных ст. 113 ТК РФ.

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

Привлечение работников детского сада к выполнению работы, не предусмотренной Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, Трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

3.13. В течение рабочего времени работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами Внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

3.14. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в детском саду.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при

предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом детского сада.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- для празднования свадьбы детей - 2 календарных дня;
- бракосочетание работника - 3 календарного дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 10 дней в зависимости от удаленности места захоронения.

3.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала работы и продолжаться не более 20 минут после их работы дошкольного образовательного учреждения.

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде и времени отдыха;
- осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Администрация дошкольного образовательного учреждения утверждает педагогическую нагрузку работников на новый учебный год.

4.2. Администрация дошкольного образовательного учреждения определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы с учетом отнесения работников к квалификационным группам согласно нормативно-правовому акту Администрации города Батайска.

4.3. Руководитель обязуется выплачивать заработную плату в денежной форме не реже двух раз в месяц, путем ее перечисления на расчетные счета работников. Заработная плата за первую половину месяца – до 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца до 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем.

4.4. Перед уходом педагогических работников в очередной отпуск работодатель знакомит их с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, при установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем и преимущество воспитательно-образовательной работы в группах. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и



приказе руководителя образовательного учреждения, возможны в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.6. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от педагога причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.7. Изменение размера оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

4.8. В пределах имеющихся средств, производить выплаты компенсационного, стимулирующего характера, премировать и оказывать материальную помощь сотрудникам с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения.

4.9. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.10. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников образовательного учреждения.

4.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае задержки оплаты отпусков в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.12. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном нормативно правовым актом администрации города Батайска.

4.13. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. (Ст. 142 ТК РФ)

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Взаимоотношения между работодателем и работниками строятся на следующем:

- Равноправие сторон;
- Уважение и учет интересов сторон;
- Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- Соблюдение сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Полномочность представителей сторон;
- Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- Добровольность принятия сторонами на себя обязательств; контроль над выполнением коллективного договора, трудового соглашения (ст.23 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом (ст. 2 ТК РФ);

5.2.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

5.2.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников детского сада;

5.2.5. Соблюдать соответствие Перечня рабочих мест, профессий и должностей, занятость в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение работника;

5.2.6. Своевременно предоставлять в Пенсионный фонд индивидуальные сведения застрахованных лиц за отчетный период;

5.2.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской помощи и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

5.2.8. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм и очно – заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.3. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия вовремя:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Предоставлять списки и ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

«В целях профилактики ВИЧ(СПИД) среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников дошкольного 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).

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

- 6.3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником детского сада 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).
- 6.4. Создать в детском саду комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.5. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. А также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 213 ТК РФ).
- 6.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 6.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.
- 6.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в детском саду. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.10. Обеспечивать социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

## VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7. Стороны договорились:

- 7.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Увольнение работника, являющимся членом профсоюза, по пунктам 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.
- 7.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление средств на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.  
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).
- 7.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.5. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
- 7.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.7. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать 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);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной 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 профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.8. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

## VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

8.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при внесении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным занесением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Участвовать в работе комиссий детского сада по тарификации, аттестации работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным города.

8.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи (тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека, дорогостоящего лечения или обследования, приобретение дорогостоящих лекарственных средств, юбилея).

8.12. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в детском саду.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

9.4. Разъяснять условия коллективного договора среди работников детского сада.

9.5. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.6. Рассматривать в 10-дневный срок все возникшие в период коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

#### Приложения к коллективному договору на 2022-2024 годы.

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*)
- 2) Положение об оплате труда работников (*Приложение № 2*)
- 3) Положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на основе показателей эффективности работы (*Приложение № 3*)
- 4) Положение об установлении надбавки за качество выполненных работ (*Приложение № 4*)
- 5) Положение о премиальных выплатах и материальной помощи работникам (*Приложение № 5*)
- 6) Соглашение по охране труда (*Приложение №6*)
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (*Приложение №7*)

Приложение № 1  
к коллективному договору на 2022-2024 годы

Согласовано:  
Председатель ПК МБ ДОУ № 11  
\_\_\_\_\_ Шрамко И.Н..  
Протокол общего собрания трудового  
коллектива  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022\_ г. №

Утверждено:  
Заведующий МБ ДОУ №11  
\_\_\_\_\_ Черникова И.В.  
Приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022\_ года №\_\_

**ПРАВИЛА**  
**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детский сад комбинированного вида № 11**

## Содержание

1. Общие положения
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников
3. Основные обязанности администрации
4. Основные права и обязанности заведующего ДОУ
5. Основные обязанности и права работников
6. Рабочее время и его использование, время отдыха
7. Заработная плата
8. Поощрения за успехи в работе
9. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила - это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива дошкольного образовательного учреждения укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников дошкольного образовательного учреждения.

1.3. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.

1.4. Администрация ДОО обязана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами под расписку.

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в учреждении дошкольного образования в доступном месте.

## 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Форма трудового договора разработана в соответствии с примерной формой трудового договора с работниками муниципального учреждения, приведенного в Приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

В трудовом договоре работника конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в дошкольном образовательном учреждении. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. При заключении трудового договора необходима ссылка на ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией дошкольного образовательного учреждения.



2.5. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине администрация дошкольного образовательного учреждения обязана, по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим дошкольным образовательным учреждением, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению администрации дошкольного образовательного учреждения.

2.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.8. Прием на работу оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ заведующего о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

2.9. На основании приказа о приеме на работу в трудовой книжке работника в пятидневный срок делается соответствующая запись, в случае, если работа в организации является для работника основной.

Сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы по желанию работника на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.10. При приеме на работу вновь поступившего работника заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать его по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

2.11. Трудовые книжки хранятся в дошкольном образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.12. Трудовая книжка заведующего дошкольным образовательным учреждением хранится в Управлении образования города Батайска.

2.13. Администрация дошкольного образовательного учреждения не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.14. На каждого работника дошкольного образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из документов предъявленных работников при поступлении на работу, трудового договора, приказов, аттестационных листов и других документов. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, 75 лет.

2.15. Изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника. Работник об этом должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.16. В случае чрезвычайных обстоятельств, установленных ст. 72.2. ТК РФ работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2. ТК РФ

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.17. При изменениях в организации работы дошкольного учреждения (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм воспитания и т.п.) допускается продолжать работу в той же должности, по специальности, квалификации.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).

2.19. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию дошкольного образовательного учреждения в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок, не установленный Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения администрацией заявления работника об увольнении.

2.21. По соглашению между работником и администрацией дошкольного образовательного учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.22. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения администрацией дошкольного образовательного учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.23. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.24. Расторжение трудового договора по инициативе администрации дошкольного образовательного учреждения производится с учетом мотивированного мнения представительного органа организации за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

2.26. С приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

2.27. В день увольнения администрация дошкольного образовательного учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт Закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.28. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.29. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, администрация образовательного учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

### 3 . ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

#### *3.1. Администрация обязана:*

- 3.1.1. Обеспечить соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка.
- 3.1.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.
- 3.1.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.
- 3.1.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.  
Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей.
- 3.1.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.
- 3.1.6. Осуществлять контроль качества воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
- 3.1.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 3.1.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.
- 3.1.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 3.1.10. Своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным на год графиком.

#### **3.2. Заведующий обязан:**

- 3.2.1. создавать необходимые условия работы, принимать необходимые меры к улучшению положения работников;
- 3.2.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.2.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.2.4. обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие установленным требованиям;
- 3.2.5. вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- 3.2.6. своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком;
- 3.2.7. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.2.8. контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;
- 3.2.9. контролировать выполнение программы воспитания, реализацию педагогических экспериментов;
- 3.2.10. создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;
- 3.2.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- 3.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.2.13. принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников дошкольного учреждения и детей;
- 3.2.14. решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и дисциплины;
- 3.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3.3. Заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право:**

- 3.3.1. управлять дошкольным образовательным учреждением, персоналом в пределах полномочий, установленных действующим законодательством, Уставом дошкольного образовательного учреждения;
- 3.3.2. подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 3.3.3. вести переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3.3.4. заключать другие внешние договоры;
- 3.3.5. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.3.6. привлекать к дисциплинарной ответственности работников дошкольного образовательного учреждения;
- 3.3.7. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного образовательного учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.3.8. открывать лицевые счета в территориальном органе Федерального казначейства или финансовом органе муниципального образования;
- 3.3.9. присутствовать в группах на занятиях, проводимых с воспитанниками;
- 3.3.10. принимать локальные нормативные акты.

## **4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ.**

### **4.1. Работник дошкольного учреждения обязан:**

- 4.1.1. добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- 4.1.2. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- 4.1.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДООУ, в том числе режим труда и отдыха;
- 4.1.4. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.1.5. использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;
- 4.1.6. грамотно и своевременно вести необходимую документацию;
- 4.1.7. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4.1.8. проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях;
- 4.1.9. соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- 4.1.10. соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории учреждения;
- 4.1.11. систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

- 4.1.12. сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, в том числе воспитанников, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
  - 4.1.13. информировать Работодателя либо непосредственного руководителя либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей;
  - 4.1.14. бережно относиться к имуществу Работодателя;
  - 4.1.15. использовать оборудование, оргтехнику Работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
  - 4.1.16. экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу;
  - 4.1.17. представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;
  - 4.1.18. соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;
  - 4.1.19. отработать после обучения, осуществляемого на средства Работодателя, установленный договором на обучение срок;
  - 4.1.20. принимать участие в совещаниях, собраниях Работодателя, представлять отчеты о своей работе;
  - 4.1.21. при прекращении трудовых отношений возвратить все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные работодателем для выполнения трудовых обязанностей.
  - 4.1.22. Проявлять заботу о воспитанниках ДОУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
  - 4.1.23. В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения, работники призваны соблюдать нормы Кодекса профессиональной этики и служебного поведения сотрудников МБ ДОУ №11. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников ДОУ;
  - 4.1.24. Круг обязанностей, которые выполняет Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией
- 4.2. Воспитатели дошкольного учреждения обязаны:
- 4.2.2. Строго соблюдать трудовую дисциплину.
  - 4.2.3. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования мед. персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.
  - 4.2.4. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.
  - 4.2.5. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему.
  - 4.2.6. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, диапозитивы, различные виды театра.
  - 4.2.7. Участвовать в работе педагогических советов ДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.
  - 4.2.8. Готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

4.2.9. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОУ.

4.2.10. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке ДОУ в соответствии с рекомендациями на летне-оздоровительный период.

4.2.11. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и младшим воспитателем в своей группе.

4.2.12. Четко планировать свою воспитательно-образовательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов, соблюдать правила и режим ведения документации.

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

4.2.14. Допускать на свои занятия администрацию, родителей и представителей общественности по предварительной договоренности.

#### **4.3. Работникам дошкольного образовательного учреждения запрещается:**

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации образовательного учреждения;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии воспитанников;
- курить на территории и в помещениях дошкольного образовательного учреждения.

#### **4.4. Работники ДОУ имеют право:**

4.4.1. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках образовательной программы реализуемой ДОУ и ФГОС.

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

4.4.3. Проявлять творчество, инициативу.

4.4.4. Быть избранным в органы самоуправления.

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

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

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

4.4.8. На повышение своего профессионального уровня.

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

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Режим рабочего времени и времени и отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включая предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается настоящими правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2. Режим работы заведующего ДОУ, заместителей заведующего, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

6.3. В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье с 12 часовым пребыванием воспитанников.

Начало работы ДОУ – 07.00 часов

Окончание работы - 19.00 часов.

- 6.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю. Режим работы определяется графиком работы воспитателей.
- 6.5. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности и определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
- 6.6. Продолжительность рабочего дня руководящих работников, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 часовой рабочей недели.
- 6.7. Воспитатели ДОУ должны приходить на работу за 10 минут до начала работы. Окончание рабочего дня воспитателей ДОУ - в зависимости от смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).
- 6.8. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
- 6.9. Рабочее время и его использование для каждого сотрудника закрепляется в трудовом договоре. Перерыв для отдыха и питания так же закрепляется в трудовом договоре и дополнительно в графике работы сотрудника. Графики работы утверждаются руководителем ДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.
- 6.10. Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.
- 6.11. Педагогическим работникам, где это, возможно, выделяется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 6.12. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.
- 6.13. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.
- 6.14. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой, менее чем установлено за ставку заработной платы, в случаях, установленных законодательством. Об изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. В случае несогласия на продолжение работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.
- 6.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 6.16. По соглашению сторон работнику как при приеме, так и впоследствии может быть установлено неполное рабочее время (неполный день (смена) или неполная рабочая неделя), в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 6.17. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одно из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 6.18. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время

перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

6.19. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

6.20. По заявлению работника администрация ДОУ может разрешить ему работу по другому трудовому договору о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать времени, установленного Трудовым кодексом РФ.

6.21. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством. Такое привлечение к сверхурочным работам производится только с письменного согласия работника.

6.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

6.23. Заведующий дошкольным образовательным учреждением привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств утверждается заведующим дошкольным образовательным учреждением.

6.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска, предусмотренные ТК РФ. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного трудового отпуска определяется ст.115 ТК РФ и составляет 28 рабочих дней, работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ), а инвалидам – не менее 30 календарных дней ( ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации).

Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам, заведующему и заместителям определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

6.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

6.27. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

6.28. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней, По согласованию с руководством работнику может предоставлять часть отпуска иной продолжительности.

6.29. Запрещается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставления отпуска работникам моложе 18 лет.

6.30. Разрешается, по заявлению работника, в отдельных случаях выплата денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска на условиях, предусмотренных ст.126 ТК РФ.

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



6.32. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с коллективным договором, трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

6.33. В каникулярное время персонал дошкольного учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

## 7. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

7.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе:
  - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, за особые условия труда;
  - за стаж работы в бюджетных организациях,
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда МБ ДОУ № 11, нормативными актами администрации города Батайска и Управления образования.

7.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.3. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы администрация учреждения производит удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа текущего месяца и 10 числа последующего месяца в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором либо по заявлению сотрудника.

7.5. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по средствам выдачи под роспись расчетного листка.

7.6. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ

7.7. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

7.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

## 8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За добросовестное, высокопрофессиональное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и образцовую работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии;

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

8.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным знакам отличия или государственным наградам.

8.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

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

## 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Работники обязаны подчиняться работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

9.2. Работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

9.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, должностных инструкций, положений, приказов и распоряжений работодателя и т. п. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (по соответствующим основаниям);

9.4. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается. При применении мер дисциплинарного воздействия учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

9.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

9.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом.

9.8. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

9.9. Взыскание объявляется приказом по ДООУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

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

9.11. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель ДООУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.12. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания и на момент

повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, оно не снято и не погашено, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

9.13. В соответствии с действующим законодательством о труде работники, выполняющие воспитательные функции, могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением возложенных функций (ст.81 ТК РФ). Педагогические работники могут быть уволены по обстоятельствам, предусмотренным статьей 336 ТК РФ. Увольнения по указанным основаниям не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации  
МБ ДОУ №11

\_\_\_\_\_ Шрамко И.Н.  
протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022\_г. №

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБ ДОУ №11  
\_\_\_\_\_ Черникова И.В.

Приказ № от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022\_г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад комбинированного вида № 11  
(МБ ДОУ № 11)**

г. Батайск  
2022 год

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 11 (МБ ДОУ № 11 ) города Батайска. (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБ ДОУ № 11 (далее- учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, решением Батайской городской Думы от 30.10.2008 г. № 299 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» и на основании Постановления Администрации города Батайска от 20.01.2017 № 53 « Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска» с целью:

- усиления зависимости оплаты труда от сложности работы, а также от показателей и результатов деятельности образовательного учреждения;
- повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников МБ ДОУ №11, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии

сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

## РАЗДЕЛ 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. В соответствии со статьей 2 Решения Батайской городской Думы от 30.10.2008 № 299 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»:

**должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**ставка заработной платы** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются Управлением образования города Батайска, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов/ ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, профессиям рабочих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минсоцразвития, определяются учреждением самостоятельно с учетом квалификации работника, круга его должностных (трудовых) обязанностей.

Размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**Размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала.**

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
младший воспитатель	5581,00

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников**

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	8027,00
воспитатель; педагог-психолог;	8828,00
старший воспитатель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог	9262,00

Размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 3

Таблица № 3

**Размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих.**

Квалификационный уровень	размер ставки заработной платы (рублей)
1	2
<b>Кладовщик; сторож; дворник; уборщик служебных помещений;</b>	4169,00
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий; оператор котельной;</b>	4411,00 5244,00
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</b>	5244,00

### РАЗДЕЛ 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим положением), устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.11 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6 раздела 4 настоящего Примерного положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.



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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

**Размеры доплаты за работу  
в особых условиях труда работникам учреждения**

№	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты
---	---	----------------

п/п		(процентов)
1	2	3
1.	<p>За наличие в учреждении группы воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические группы:</p> <p>руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя</p> <p>педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг воспитанникам в таких группах</p>	<p>15</p> <p>до 20</p>

Примечание к таблице № 4.

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

**Размеры доплаты  
за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:</p> <p>руководитель комиссии (консилиума, объединения)</p> <p>секретарь комиссии (консилиума, объединения)</p>	<p>до 20</p> <p>до 15</p>
2.	Работники учреждений – за работу в аттестационной комиссии	10

	министерства общего и профессионального образования Ростовской области	
3.	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
5.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
6.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства с асоциальными семьями	до 10

#### Примечания к таблице № 5.

1. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать 5 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.5. Размер доплат в установленных диапазонах определяется исходя из степени занятости работников при осуществлении дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей и конкретизируются в приказе по учреждению.

3.6. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

## РАЗДЕЛ 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, учебно-вспомогательному персоналу дошкольных образовательных учреждений, занимающих должности младших воспитателей – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБ ДОУ № 11.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

— руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя – Управлением образования города Батайска, в соответствии с утвержденным им порядком;

— работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Заместителям руководителя надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премиальных выплатах и материальной помощи работникам МБ ДОУ № 11.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

4.8.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.11 раздела 4 настоящего Положения при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся

совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.11. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.12. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

4.13. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной

наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя – Управлением образования города Батайска.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

#### РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Зарботная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения и заместителям руководителей.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится Управлением образования по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по установленным объемным показателям.

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Управлением образования, в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие показателей объемов работы учреждений.

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	16056,00

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

5.4. Руководителю учреждения и заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения и заместителям учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения приказом Управления образования города Батайска.

5.6.2. Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению Управлению образования руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

5.6.6. За руководителем учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

## РАЗДЕЛ 6. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения



учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в образовательном учреждении (включая руководителя учреждения и заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем

умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1 пункта 6.1 раздела 6 настоящего положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,  
выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,  
выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## РАЗДЕЛ 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если

иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Управлением образования города Батайска.

7.2. К административно-управленческому персоналу МБ ДОУ № 11 относятся:

- заведующий;
- заместитель заведующего;
- заместитель заведующего по АХЧ;

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – Управлением образования города Батайска, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;
- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом МБ ДОУ № 11 самостоятельно.

Согласовано  
Председатель ПК МБ ДОУ № 11  
\_\_\_\_\_ Шрамко И.Н.  
протокол от «\_\_»  
\_\_\_\_\_ 2022\_г. №

Согласовано  
Председатель Управляющего  
совета  
\_\_\_\_\_ протокол от «\_\_»  
\_\_\_\_\_ 2022\_г. №

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБ ДОУ № 11  
\_\_\_\_\_ Черникова И.В..  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022\_г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ  
РАБОТНИКОВ МБ ДОУ № 11**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на основе показателей эффективности работы работников МБ ДОУ № 11 (далее положение) разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р), постановлением Администрации города Батайска от 07.06.2013 № 1262 « О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Батайска на 2013-2018 годы », приказа Управления образования города Батайска от 20.06.2013 № 494 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений и их руководителей, мероприятиях поэтапного совершенствования оплаты труда», на основании «Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска», утвержденного Постановлением Администрации города Батайска от 20.01.2017 г. №53, «Положения об оплате труда работников МБ ДОУ № 11» от 26.02.2019г.

1.2. Положение разработано в целях материальной заинтересованности педагогических работников МБ ДОУ № 11 в повышении качества и результативности работы, образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБ ДОУ №11, определяет условия и порядок их установления.

1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Показатели и критерии для определения размера выплат разрабатываются администрацией с участием представительного органа работников и Управляющего совета, обсуждается на педагогическом совете, утверждается приказом заведующего МБ ДОУ № 11.

1.6. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается ДОУ по согласованию с Управлением образования города Батайска.

**2. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ.**

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:  
- педагогическим работникам МБ ДОУ № 11;  
- учебно-вспомогательному персоналу (младшим воспитателям).

- 2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности трудоемкости работы и согласно разработанным целевым показателям эффективности деятельности для педагогических работников (приложение 1) и младших воспитателей (приложение 2).
- 2.3. Эффективность деятельности работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.
- 2.4. Основанием для выплат за результативность и качество является выполнение критериев оценки деятельности педагогических работников / младших воспитателей МБ ДОУ № 11.
- 2.5. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

### 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ.

- 3.1. Распределение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на основе показателей эффективности деятельности осуществляется комиссией, создаваемой на основе приказа заведующего.
- 3.2. В состав комиссии входят:
- представитель администрации;
  - представитель профсоюзного комитета;
  - представитель Управляющего совета;
  - члены трудового коллектива.
- 3.3. Комиссия создается сроком на 1 год. Заседания проходят один раз в месяц. Решения комиссии оформляется протоколом. Срок хранения протоколов - 5 лет. Протоколы хранятся в делах МБ ДОУ № 11.
- 3.4. Размер надбавки устанавливается в зависимости от результатов и качества профессиональной деятельности работников на основании:
- оценочного листа с графой самооценки работника;
  - аналитической информации о показателях деятельности, представленной заведующим, заместителями заведующего;
- 3.5. Комиссия в установленные сроки на основе представленных материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому критерию работнику и утверждает его на своем заседании. Комиссия принимает решение об установлении размеров надбавки открытым голосованием.
- 3.6. На основании решения комиссии по оценке результативности профессиональной деятельности педагогов руководитель издает приказ об установлении надбавки. Результаты работы комиссии освещаются на собрании педагогического коллектива ДОУ.

### 4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ.

- 4.1. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется следующим образом:
- производится подсчет баллов, накопленных работником в процессе профессиональной деятельности за оцениваемый период;
  - путем суммирования баллов, набранных каждым работником, выводится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;
  - размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на данную надбавку, делится на общую сумму баллов, набранную работниками ДОУ, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

– денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ, таким образом, получается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждого работника.

## 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

5.1. Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не начисляется и не выплачивается работнику:

- проработавшему первые два месяца в ДОУ;
- находящемуся в трудовом или учебном отпуске.

5.2. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

5.3. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факт (факты) нарушения, установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

5.4. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника ДОУ и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

5.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Приложение №1 к Положению об установлении надбавки за интенсивность  
и высокие результаты работы на основе показателей эффективности работы  
работников МБ ДОУ № 11

**Показатели и критерии для определения размера надбавки за интенсивность и высокие  
результаты работы учебно-вспомогательному персоналу (младшим воспитателям)  
в МБ ДОУ № 11**

	Виды выплат	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели профессиональной деятельности	Размер стимулирующих выплат в баллах		
				Оценка деятельности в баллах	Заполняе тся админис трацией	Самооцен ка работ-ка
1.	За интенсивность труда	<i>Участие в образовательном процессе.</i>	Помощь воспитателю в подготовке и проведения занятий, мероприятий и т.п.	ниже нормы - 0б. норма - 1б. выше нормы - 2б.		
		<i>Высокая посещаемость детей в группе</i>	свыше 85% от списочного состава группы; свыше 90% от списочного состава группы.	- 1б. - 2б.		
		<i>Активное участие в мероприятиях ДОУ, района</i>	активное участие в работе по облагораживанию территории Учреждения: субботники, оформление участков, цветочных клумб и т.п.	ниже нормы - 0б. норма - 1б. выше нормы - 2б.		
		<i>Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников</i>	отсутствие конфликтных ситуаций; высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	ниже нормы - 0б. норма - 1б. выше нормы - 2б.		
2.	За высокие результаты деятельности	<i>Качественное выполнение работ повышенной ответственности</i>	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм.	ниже нормы - 0б. норма - 1б. выше нормы - 2б.		
		<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины.</i>	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	ниже нормы - 0б. норма - 1б. выше нормы - 2б.		
				<b>Максимальный балл - 12.</b>		

Приложение №2 к « Положению об установлении надбавки за интенсивность  
и высокие результаты работы на основе показателей эффективности работы  
работников МБ ДОУ № 11

**Показатели и критерии для определения размера надбавки за интенсивность и высокие  
результаты работы педагогических работников в МБ ДОУ №11**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Возможное количество баллов	Набранное кол-во баллов	Кол-во баллов оценка комиссии
1.	Обеспечение безопасных условий пребывания воспитанников в группе и создание санитарно-гигиенических условий для осуществления образовательного процесса.	-принятие необходимых мер, направленных на соблюдение противопожарной и антитеррористической безопасности	0- неудовлетворительный уровень; 1- имеются однократные замечания; 2- нет замечаний		
		-соблюдение требований СанПиН (тепловой, световой, питьевой режимы и др.)			
		- соблюдение техники безопасности и норм охраны труда на рабочем месте			
2.	Сохранение здоровья детей в образовательном учреждении.	-высокий коэффициент сохранения здоровья детей (% заболеваемости)	Ясли – более 15% - 1 15% и менее -2 Сад – более 10% - 1 10% и менее -2		
		- высокий уровень организации питания в соответствии с СанПиН	max - 2		
		- положительная динамика организации и проведения мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, турпоходы и т.п.)	Личное участие в организации и проведении. max - 2		
		-систематическое осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми	max - 2		
		-соблюдение режима дня, учебной нагрузки, ростовых показателей (маркировка)	max - 2		
3.	Высокий уровень организации оздоровительной работы	Зимний период	За квартал max - 2		
		Высокий уровень организации работы по профилактике заболеваемости и сохранению здоровья воспитанников (вакцинация, закаливание, корректирующие гимнастики и др.) в осенне-зимний период.	0-не ведется 1-от случая к случаю 2-работа носит системный характер		
4.	Выполнение плана детодней в группе.		до 80% - 0 81-90% - 1 91-100% - 2 свыше 100% - 3		
5.	Положительная динамика уровня усвоения воспитанниками образовательных программ	По результатам диагностики (высокий и средний уровень)	Менее 80% - 0 От 81-90% - 1 От 91-100% - 2		
6.	Особый подход в создании предметно-развивающей безопасной, личностно-ориентированной среды в группе (кабинете), на прогулочной площадке в соответствии с возрастными особенностями детей.	Сохранность и поддержание эстетического вида	max - 2		
		Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка	(на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания) max - 2		



7.	Активная позиция педагога	Участие в проведении различных мероприятий: конференций, семинаров, конкурсов, форумов, педсоветов и др.	Личное участие в организации и проведении. max - 2		
		Повышение квалификации (курсы, стажировки, семинары, тренинги, авторские школы) Самообразование.	Пройденные по инициативе педагога, в том числе, за свои средства. max - 2		
		Наличие изданных материалов в СМИ и статей в газете ДОУ, на сайте ДОУ.	max - 2		
		Система планирования работы на основе рекомендаций ФГОС	max - 2		
		Взаимодействие с педагогами ДОУ в процессе организации и осуществления воспитательно-образовательного процесса	max - 2		
8.	Стабильная динамика в коррекционно-развивающей работе с воспитанниками	Высокий уровень организации психологической, педагогической и физической коррекции	max - 2		
9.	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР, аутизмом, слабовидящими, слепыми, глухими и др.	max - 2		
10.	Отсутствие фактов жестокого обращения и травм.	По количеству факту	-имеются - 0 -отсутствуют -2		
11.	Инновационная образовательная деятельность; использование в работе информационных технологий	Участие и результативность работы экспериментальных программ, площадок, участие в инновационных проектах	Непосредственная подготовка и личное участие max - 2		
		Создание авторских разработок	max - 2		
		Обобщение опыта работы	max - 2		
		Применение инновационных методов оценивания достижений воспитанников (портфолио, мониторинг и др.)	max - 2		
12.	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг	- на бесплатной основе	Организация и ведение деятельности max - 2		
		- на платной основе	% соотношения охвата детей к списочному составу max - 2		
13.	Работа с молодыми специалистами.	Наставничество	max - 2		
14.	Качественная организация работы с родителями	Своевременное внесение родителями воспитанников оплаты за содержание детей в ДОУ	100% - 2 90-99% - 1 менее 90% - 0		
		Своевременное внесение родителями воспитанников оплаты за дополнительные платные услуги	100% - 2 90-99% - 1 менее 90% - 0		
		Обеспечение посещаемости родительских собраний и других мероприятий	max - 2		
		Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Имеются - 0 Отсутствуют - 2		
		Систематическая смена наглядности; информативность и актуальность стендов, газет, памяток.	max - 2		
15.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Опоздания, замечания и др.	Имеются - 0 Отсутствуют - 2		
		Своевременное предоставление информации, планов, отчетов, аналитических материалов.	-не соблюдаются - 0 - однократные замечания - 1 -без замечаний - 2		
16.	За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей.	Субботники, благоустройство, работа в комиссиях, ремонтные работы	max - 2		
17.	Взаимозаменяемость в		max - 5		

связи с роизводственной необходимостью.				
<b>Итого:</b>				

Приложение № 4  
к коллективному договору на 2022-2024 годы

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета МБ  
ДОУ №11  
\_\_\_\_\_ Шрамко И.Н.  
Протокол от «   »   2022 г.  
№

Принято  
На общем собрании трудового  
коллектива  
Протокол от «\_\_»\_\_\_\_\_2022\_г.  
№

Утверждено  
Заведующий МБ ДОУ №11  
Черникова И.В.  
приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_2022  
г. № \_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ МБ ДОУ № 11

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам МБ ДОУ № 11 (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Батайска от 20.01.2017 г. №53 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежитие педагогических работников города Батайска» и на основании Положения об отплате труда работников МБ ДОУ № 11

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, закрепления высококвалифицированных кадров и определяет основания, порядок и размеры установления надбавки за качество выполняемых работ.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ по итогам работы устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить качество и эффективность труда работников.

1.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБ ДОУ № 11, в том числе руководителю, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Заведующему МБ ДОУ №11 надбавка за качество выполняемой работы устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

Выплаты надбавок за качество выполняемых работ носят стимулирующий характер.

1.5. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования города Батайска, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам МБ ДОУ №11, в том числе заместителям руководителя - руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

Заместителям руководителя надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора могут быть сохранены в прежних размерах.

1.6. Выплата надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

## 2. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

2.1. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, надбавка начисляется при наличии средств экономии фонда оплаты труда.

2.2. Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ работникам МБ ДОУ № 11 устанавливается в соответствии с критериями и показателями оценки качества и эффективности деятельности работников.

## 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

3.1. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) и периоде выплаты принимается комиссией учреждения исходя из суммарного количества баллов, определенного по целевым показателям работников и наличия средств экономии фонда оплаты труда. Размер надбавки и период выплаты утверждается приказом заведующего.

3.2. Комиссия создается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии входят:

- представитель администрации;
- представитель профсоюзного комитета;
- представитель органа самоуправления;
- члены трудового коллектива.

3.3. Комиссия создается сроком на 1 год. Заседания проходят один раз в квартал. Заместители заведующего представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения, которая является основанием для установления надбавки за качество.

3.4. Размер надбавки за качество определяется в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работника:

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер надбавки</u>
до 2	0
от 2 до 4	50%
от 4 до 6	100%
от 6 до 8	150%
от 8 до 10	200%

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ снимается в полном объеме при объявлении выговора на календарный месяц и снижается на 50% на календарный месяц при вынесении замечания.

Приложение № 5  
к коллективному договору на 2022--2024 годы

Согласовано:  
Председатель профсоюзной организации  
МБ ДОУ № 11

\_\_\_\_\_ Шрамко И.Н.  
протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г. №

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБ ДОУ № 11  
\_\_\_\_\_ Черникова И.В.

Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ И МАТЕРИАЛЬНОЙ**  
**ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детский сад комбинированного вида № 11**

Г. Батайск  
2022г

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», на основании «Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска», утвержденного Постановлением Администрации города Батайска от 20.01.2017 г. №53, в целях материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, образовательного воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение ответственности за порученный участок работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. Премияльные выплаты по итогам работы относятся к выплатам стимулирующего характера.

1.3. Определение размеров премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.4. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

1.5. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

1.6. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования города Батайска - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения

1.7. Выплата премии заместителям руководителя МБ ДОУ № 11 осуществляется на основании приказа заведующего МБ ДОУ № 11 с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.8. На выплату премий по итогам работы предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда работников МБ ДОУ № 11, из них на премирование заведующего и его заместителей до 1,5%.

Учреждение вправе увеличить премиальный фонд для работников учреждения сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание

муниципальных услуг (выполнение работ), за счет внебюджетных средств от дополнительных платных услуг.

## II. ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ.

2.1. Премирование работников МБ ДОУ № 11 осуществляется за выполнение следующих основных показателей в соответствующем периоде.

- за выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых Управлением образования города Батайска;
- за успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- за совершенствование форм и методов воспитания;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использования современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных технологий, авторских образовательных программ;
- за реализацию инновационных проектов в сфере воспитания к новому учебному году;
- за досрочное и качественное выполнение работ (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях и др.);
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБ ДОУ № 11 в городе, микрорайоне, у родителей, общественности;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качественно выполненной работы;
- за участие в течение указанного периода в выполнении особо важных (срочных) работ и мероприятий;
- за разработку новых программ, нормативной документации, положений;
- введение новых дополнительных образовательных услуг.
- подготовке образовательного учреждения к новому учебному году
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

2.2. При наличии обоснованных жалоб и наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

## III. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ.

3.1. Выплата премий производится: по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год);

3.2. Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за месяц в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

3.3. Запрещается начислять и выплачивать премии сверх утвержденного фонда и выделенных бюджетных ассигнований.

3.4. Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию в отчетном периоде. Работники, уволившиеся по уважительной причине (увольнение в связи с призывом или поступлением работника на военную службу, уходом на пенсию, рождением ребенка, поступлением в высшее (среднее специальное) заведение, переводом работника с его согласия на другое предприятие, в учреждения, организацию или переход на выборную должность) премируется пропорционально отработанному времени.

3.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.6. Выплата сумм премий включаются в средний заработок работников при исчислении его во всех, предусмотренных законодательством случаях.

3.7. Все вопросы, не урегулированные настоящим положением, регулируются действующим законодательством.

## IV. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

4.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

4.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования города Батайска - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

4.3. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

4.4. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом «Положением о порядке формирования и расходования внебюджетных средств (средств от иной приносящей доход деятельности) МБ ДОУ №11»

4.5. В пределах общего фонда оплаты труда работникам МБ ДОУ № 11 материальная помощь может выплачиваться на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или планового лечения сотрудника или членов его семьи;
- в связи с юбилеем, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

#### V. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ИЗ СРЕДСТВ ПРОФСОЮЗНОГО БЮДЖЕТА.

5.1. Материальная помощь из средств профсоюзного бюджета предоставляется в следующих случаях:

- по болезни (в том числе операции, обследование, лечение),
- для приобретения дорогостоящих лекарственных средств,
- в связи с несчастным случаем,
- в связи с утратой члена семьи,
- в качестве поощрения за активное участие в городском конкурсе «Воспитатель года»,
- к юбилейным датам.

Согласовано:  
Председатель ПК МБ ДОУ № 11  
\_\_\_\_\_ Шрамко И.Н.

Утверждаю:  
Заведующий МБ ДОУ №11  
\_\_\_\_\_ Черникова И.В.  
Приказ № от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.

Мероприятия по охране труда. Включаемые в соглашение, следует разделить на 5 самостоятельных разделов: организационные, технические, лечебно-профилактические и санитарно-бытовые, а также мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности в соответствии с теми функциями, которые они выполняют.

### 1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

➤ Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению"

➤ Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003года №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций».

➤ Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения" (введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 9 июня 2016 г. N 600-ст)

➤ Организация кабинетов, уголков, наглядных пособий по охране труда.

➤ Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.

➤ Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

➤ Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

➤ Обеспечение структурных подразделений учреждений Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.



- Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:
  - работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр;
  - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;
  - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты;
  - работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.
- Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год весной и осенью).
- Организация комитетов (комиссий) по охране труда на приоритетных основах с профсоюзной организацией.
- Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.
- Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

## 2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

- Внедрение технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
- Установка искусственного освещения и замена световых проемов (окон, фрамуг, световых фонарей), естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории.
- Перепланировка размещения производственного оборудования с целью обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.
- Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.
- Реконструкция и капитальный ремонт здания, помещений, с целью выполнения нормативных санитарных требований, пожарных норм и правил.
- Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

## 3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

- Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии (Приказ Минздравмедпрома России от 12.04.2011 года №302н).
- Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе.
- Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 марта 2011 г. N 169н "Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам"
- Организация, оснащение и техническое оснащение медицинских пунктов на территории организации, приобретение для них необходимых приборов, оборудования.

## 4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.

- Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и

других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

➤ Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

## 5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

➤ Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2012 г. N 390), установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара, а также на основе Правил пожарной безопасности:

- Общеобъектная инструкция о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения

-Инструкция для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ.

➤ Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

➤ Разработать и обеспечить учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

➤ Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.

➤ Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения.

➤ Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и др.).

➤ Организация обучения работающих и воспитанников в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

➤ Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.

➤ Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.

Согласовано:  
Председатель ПК МБ ДОУ № 11  
\_\_\_\_\_ Шрамко И.Н.

Утверждаю:  
Заведующий МБ ДОУ №11  
\_\_\_\_\_ Черникова И.В.  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г

## ПЕРЕЧЕНЬ

### профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

В соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (с изменениями и дополнениями)

Наименование профессий и должностей	Спец. одежда, обувь, средства индивидуальной защиты, моющие и обезвреживающие средства	Норма выдачи (в год)	Нормативный акт
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"  Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и
	Сапоги резиновые	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	12 пар	
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующие	до износа	до износа	
	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр.х 12м 250 гр.х 12м	

			(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
Повар (шеф-повар)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Мыло туалетное или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н</p>
Дворник Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Мыло туалетное или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником (только для дворника)</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар 200 гр.х 12м 250 гр.х 12м</p> <p>2 шт.</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н</p>
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Мыло туалетное или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах</p>	<p>1шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p> <p>200 гр.х 12м 250 гр.х 12м</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н</p>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н</p>

	защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие  Мыло туалетное или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	до износа  200 гр.х 12м 250 гр.х 12м	
Уборщик служебных помещений; уборщик территорий.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Мыло туалетное или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	1 шт.  1 шт.  6 пар 12 пар  200 гр.х 12м 250 гр.х 12м	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н  Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 комплект  2 шт.  до износа  6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н  Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н