

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №8 «ОГОНЁК»



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 – 2024 гг.

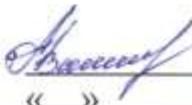
**От работодателя:**

Заведующий МКДОУ д/с №8  
«Огонёк» посёлка Кирова  
Труновского муниципального  
района

  
« \_\_\_\_\_ »  
О.С. Гурова  
2021 год  
МКДОУ  
д/с №8  
"Огонёк"

**От работников:**

Председатель ПК МКДОУ д/с  
№8 «Огонёк» посёлка Кирова  
Труновского муниципального  
района

  
« \_\_\_\_\_ »  
Л.Е. Васильева  
2021 год

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию

Регистрационный № 87 от «02» 10 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Раздел 1.</b> Общие положения.....	3
<b>Раздел 2.</b> Трудовой договор(эффективный контракт).....	5
<b>Раздел 3.</b> Оплата труда работников.....	7
<b>Раздел 4.</b> Рабочее время и время отдыха.....	10
<b>Раздел 5.</b> Вопросы занятости , профессиональной подготовки , повышения квалификации и переподготовки кадров.....	11
<b>Раздел 6.</b> Охрана труда и здоровья.....	13
<b>Раздел 7.</b> Социальные льготы и гарантии.....	16
<b>Раздел 8.</b> Пенсионное обеспечение.....	17
<b>Раздел 9.</b> Гарантии профсоюзной деятельности.....	18
<b>Раздел 10.</b> Контроль выполнения коллективного договора.....	20
<b>Приложения</b> .....	

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад №8 «Огонёк» (МКДОУ д/с №8 «Огонёк»)

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Васильевой Людмилы Евгеньевны (далее - профком); работодатель в лице его представителя – заведующего Гуровой Олеси Сергеевны (далее работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома.

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) другие локальные нормативные акты.

1.17. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.18.1. Работодатель :

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда, связанных с трудом социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.18.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ДОУ;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.19. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.20. Стороны ежегодно в декабре отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

## **II. Трудовой договор (эффективный контракт)**

2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ); трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ);

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ);

- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа – (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОУ, отраслевым соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ).

В случаях, регулируемых ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора: на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДООУ.

Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

### **III. Оплата труда работников**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников ДООУ производится согласно Положения об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Огонёк» посёлка Кирова Труновского муниципального района (Приложение № 2 )

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществлять с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

- аттестации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством РФ;

- мнения Профкома.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального, краевого бюджета.

3.1.2. В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада,

ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.3. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к окладам, не ниже 31%. (Приложение №2).

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

3.1.4. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в размере 35% к окладу рассчитанного за каждый час работы.

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

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника образовательного учреждения определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

3.1.6. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.1.7. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

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

- в иных случаях.

3.1.8. Превышение количества воспитанников компенсируется педагогическому работнику установлением доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

Размеры таких доплат определяются сторонами трудового договора, выплаты осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

3.1.9. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, прочего персонала, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей).

3.1.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

Заработная плата в образовательном учреждении выплачивается не позднее 25 числа за первую половину месяца и не позднее 10 числа следующего месяца за вторую половину месяца.

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

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

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

Для ознакомления с заработной платой работнику выдаётся расчётный листок.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.1.11. Стороны договорились:

Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы.

В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

Принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

Относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного

характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам ДОУ, создается комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников. В состав комиссии входят представители работников Учреждения и председатель Профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 36 ч в неделю для женщин, 40 часов для мужчин.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 ч в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.6. Отпускные начисляются с учетом начислений за последние 3 месяца.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.128, 263 ТК РФ.

4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных

4.2.4. Работникам предоставляются дополнительные свободные от работы дни с сохранением заработной платы в количестве 2 дней, за прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019).

Дни отдыха предоставляются по заявлению работника в удобное для него время, в том числе, дни отдыха могут присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Прохождение вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) должно быть подтверждено работником путем предоставления на бумажном носителе копии Сертификата вакцинируемого в формате QR- кода сформированного на портале Госуслуг.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## **V. Вопросы занятости, повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

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

- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на

повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Администрация и Профсоюз признают необходимым продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам, членам профсоюза, в случаях: истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 3-х лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;

- при длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска до одного года, и в соответствии с п.5 ст.55 ФЗ РФ «Об образовании», при выходе на работу срок действия имеющейся квалификационной категории продлевается соответствующей аттестационной комиссией, по ходатайству администрации образовательного учреждения, в индивидуальном порядке, не более чем на один год; в случаях прекращения педагогической деятельности в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год педагогическим работникам, победителям районного конкурса, «Воспитатель года», педагогам дополнительного образования, победителям районного конкурса «Сердце отдаю детям», имеющим вторую квалификационную категорию присваивается первая квалификационная категория; имеющим первую квалификационную категорию срок действия продлевается на один год.

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Своевременно проводить в ДОО специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей - безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.

6.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих в соответствии с федеральным законом.

6.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОО и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.6. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОО.

6.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими

средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227 – 230.1 ТК РФ).

6.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.12. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать ДОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

6.15. Производить доплату уполномоченному по охране труда профсоюза, а так же председателю ПК (указывается в оценочном листе в виде стимулирующих (баллов)) за проведение общественного контроля охраны.

6.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ;

- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.16.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.16.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.16.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

6.16.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.16.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.16.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

## **VII. Социальные льготы и гарантии**

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

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

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- одиноким матерям (отцам воспитывающим ребёнка без матери), воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск в количестве 3 дней.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляются отдельно в каникулярное время. Компенсация при увольнении за эти дни не выплачивается.

7.3.1. Предоставление работникам Учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – три рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс – один день – первое сентября.
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день.

7.3.2. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 1 рабочего дня.

Работнику, воспитывающему ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ). Не использованные в том или ином месяце дополнительные выходные дни на другой срок не переносятся и не суммируются.

7.3.3. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение образования и занятие открывшихся вакансий.

7.3.4.1. Администрация учреждения образования не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, уставом.

7.3.4.2. Все вопросы, связанные с сокращением штатов, рассматриваются с учетом мнения профкома согласно закона.

7.3.4.3. Выплата работникам ДООУ при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада).

7.3.5. Ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 руб. 00 коп. матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 № 1206).

7.3.6. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.4. Стороны подтверждают, что:

7.4.1. Выпускники педагогических вузов и училищ – молодые специалисты, прибывшие на работу в сельскую местность, имеют право на получение единовременного пособия в размере 1 –го оклада.

7.4.3. Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, предоставляются меры социальной поддержки на оплату жилья, отопления и освещения.

7.5. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.5.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.5.2. Создание банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

7.5.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.5.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.5.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **VIII. Пенсионное обеспечение**

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ДОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" выборным

профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, E-mail, Internet), множительная техника и др.

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.1.6. Как гласит ст. 374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя по п.2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется положением об установлении доплат и надбавок ДООУ и (или) закрепляется в коллективном договоре.

9.4. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.5. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

## **Х. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон**

10. Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

---

Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ д/с №8 «Огонёк»  
Васильева Л.Е. \_\_\_\_\_  
«\_\_»\_\_\_\_\_ 2021г

Утверждено:  
Заведующий МКДОУ  
д/с № 8 «Огонёк»  
О.С.Гурова \_\_\_\_\_  
«\_\_»\_\_\_\_\_ 2021г.

## **Правила внутреннего трудового распорядка работников МКДОУ д/с №8 «Огонёк»**

### **1. Общие положения**

Настоящие Правила утверждены в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ст. 189). Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной эффективной организации работы коллектива ДОУ, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а так же поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

### **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. При приеме на работу администрация ДОУ требует от поступающего следующие документы: (ст. 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, документ об образовании, о квалификации или профессиональной подготовке; свидетельство о постановке на учет в налоговом органе; свидетельство государственного пенсионного страхования;

- медицинскую книжку-заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, отметка о сдаче санитарно-технического минимума, справку о наличии( отсутствии судимости), заключение психиатрического освидетельствования.

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки, предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Работники- совместители, разряд ЕКС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией с основного места работы.

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке (ст. 68.):

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя ДОУ;
- составляется и подписывается контракт - трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, под расписку;
- оформляется личное дело (листок по учету кадров, автобиография, копии документов об образовании, квалификации, переподготовке, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.4. При приеме работника или переводе его на другую работу, руководитель обязан:

- разъяснить его права и обязанности, познакомить с содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда.
- познакомить с правилами внутреннего распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.5. На всех сотрудников, проработавших в ДОО свыше 5 дней, заводятся трудовые книжки, которые хранятся у руководителя в сейфе.

2.6. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ст.74 ТК РФ (производственная необходимость).

2.7. В связи с изменениями в организации работы ДОО (режима, количества групп, годового плана, введение новых форм воспитания и обучения и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника:

- системы и размеров оплаты труда;
- льгот;
- режима работы;
- установление или отмена неполного рабочего времени;
- совмещение профессий; изменение наименования должностей и др.

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77,78,80).

2.8. Трудовые договоры могут заключаться

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор ст. 59) на время выполнения работы.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до 2мес.) работ (отпуск, заболевание, инвалидность, учеба, курсы повышения квалификации, переезд, смена работы).

2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии:

- невозможно перевести работника на другую должность с его согласия, на другую работу и по получении предварительного согласия выборного профсоюзного органа ДОО.

2.10. Трудовой договор может быть расторгнут администрацией ДОО лишь в случаях, предусмотренных (ст.81):

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы;

- состояния здоровья;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течении рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения;
- нарушения работником требований по охране труда;
- совершения виновных действий работником, обслуживающим денежные или материальные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- другие случаи, предусмотренные трудовым договором, заключенным с руководителем ДОУ.

2.11. В день увольнения руководитель ДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с записью об увольнении и произвести с ним расчет через бухгалтерию. Причина увольнения указывается в точном соответствии с формулировками действующего трудового законодательства, со ссылкой на соответствующую статью ТЗ РФ.

### **3. Обязанности администрации ДОУ**

Администрация ДОУ обязана:

3.1. Организовывать труд педагогов, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.2. Закреплять за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование; создавать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, хранить верхнюю одежду, организовывать питание.

3.3. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей.

3.4. Обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями для организации эффективной работы.

3.5. Осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ, поддерживать и поощрять лучших

работников. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.7. Совершенствовать организацию труда, укреплять трудовую дисциплину, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

3.8. Своевременно предоставлять отпуска работникам ДООУ в соответствии с утвержденным на год графиком.

#### **4. Обязанности работников ДООУ**

Работники ДООУ обязаны:

4.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка ДООУ, соответствующие должностные инструкции.

4.2. Систематически повышать свою квалификацию.

4.3. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности.

4.4. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.5. Беречь имущество ДООУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

4.6. Проявлять заботу о воспитанниках ДООУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.7. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными в общении с родителями воспитанников ДООУ.

4.8. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

#### **5. Рабочее время**

5.1 В ДООУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего Трудового распорядка учреждения (ст. 91. ТК РФ), расписанием НОД, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также трудового договора, должностными обязанностями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Графики работы утверждаются руководителем ДООУ по согласованию с общим собранием и предусматривают время начала и окончания работы,

перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.3. Дежурства в нерабочее время допускаются в исключительных случаях (ремонт, аварийные ситуации) не чаще 1 раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.4. Расписание занятий составляется администрацией ДООУ исходя из педагогической целесообразности, с учетом благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педработников.

5.5. В каникулярное время (ремонт) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. Общие собрания, заседания педсовета, совещания не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания – полутора часов.

5.7. Педагогическим и др. работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- курить в помещениях ДООУ;

5.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией ДООУ. Во время проведения занятий не разрешается делать педработникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

5.9. Администрация ДООУ организует учет неявки на работу и уход с неё всех работников ДООУ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше (чтобы найти замену), а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10. В помещениях ДООУ запрещается:

- нахождение в верхней одежде, головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий;
- входить в группы во время занятий.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой.

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

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, при продвижении по службе.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного воздействия:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- увольнение по пунктам 3, 4, 5, 7, 8 ст. 81; п.1 ст. 254.

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

7.4. Взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Оно не может быть применено позднее шести месяцев со дня свершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по ДООУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

7.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. 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.

7.8. Педагогические работники ДООУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, (в т.ч. и не по месту работы), другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога); за применение методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью ребёнка по п.4 «б» ст.56 Закона РФ «Об образовании». Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного

взыскания и увольнение производятся без согласования с профсоюзным органом.

Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива и обязательны для всех, утверждаются общим собранием коллектива по предоставлению администрации.

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ Васильевой Л.Е  
от «19» января 2021г.

Утверждено:  
Приказом заведующего  
МКДОУ д/с №8 «Огонёк»  
от 19.01.2021г.

\_\_\_\_\_ О.С.Гуровой

## ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников  
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №8 «Огонёк».

2021 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда для работников, руководителя Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Огонёк» (далее – Положение) определяет механизм оплаты труда в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детском саду №8 «Огонёк» (далее Учреждение) и вступает законную силу с момента его подписания, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 г..

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно только к работникам Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем по согласованию с отделом образования администрации Труновского муниципального района и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке **с первичной профсоюзной организации работников**

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

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждений согласно Положению.

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

1.9. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Труновского муниципального округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам, руководителям может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, руководителя Учреждения.**

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Размеры должностных окладов руководителя Учреждения устанавливаемые учредителем в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (заведующий)	19563	18323	17191	16170

Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя Учреждения определяются приказом отдела образования.

В размеры должностных окладов руководителей учреждений соответствующих типов включены размер надбавок за ученые степени и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификацион ный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
----------	------------------------------	--	-------------------------------

1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационн ый уровень	помощник воспитателя	5319

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационны й уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад. ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационны й уровень	музыкальный руководитель имеющий II квалификационную категорию или прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности - имеющий I квалификационную категорию - имеющий высшую квалификационную категорию	6650
2.	3 квалификационны й уровень	Воспитатель; имеющий 2 квалификационную категорию или прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности - имеющий I квалификационную категорию - имеющий высшую квалификационную категорию	7500
3.	4 квалификационны й уровень	Старший воспитатель; имеющий 2 квалификационную категорию или прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности - имеющий I квалификационную категорию - имеющий высшую квалификационную категорию	8000

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям

профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5841
3 квалификационный уровень	повар	6049

2.3. Размеры окладов работников Учреждения, установлены в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – сторож, дворник	3899
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – кастелянша, машинист по стирке белья, подсобная рабочая	4085
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по обслуживанию	4269
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – повар	5385
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - кладовщик	5448

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

2.3.2. В положениях об оплате труда работников Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание Учреждения.

### **III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления.**

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются дополнительными соглашениями, с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

3.4.1. Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе: до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

3.4.2. Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда проведенной по состоянию на 2020г. и закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

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

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

#### 3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается 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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 3.5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.5.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (дополнительным соглашением), дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата производится в пределах фонда заработной платы временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

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

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

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

Условия и порядок установления выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются на основании приказа руководителя или учредителя.

3.5. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2	3
1.	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

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

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2	3
1.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в Учреждении, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организации работников. Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в трудовом договоре или дополнительных соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям Учреждения.

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

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

Учреждение не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты воспитателям Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 1000 рублей;

О выплатах за интенсивность и высокие результаты труда.

- руководителю организации, устанавливается ежемесячная выплата 15% должностного оклада, за исполнения функций общественного инспектора.

- работникам образовательного учреждения, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы устанавливается ежемесячная выплата 25% за участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты образовательного учреждения);

- работникам, осуществляющим полномочия по безопасности ГО и ЧС 50 процентов от должностного оклада;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда 50 процентов от должностного оклада;

- работникам, осуществляющим полномочия по ведению сайта Учреждения - 50 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом (Приложение 1).

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия (рабочая группа) с участием первичной профсоюзной организации работников.

Положение о порядке работы данной комиссии (рабочей группы), а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

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

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

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности,

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

за наличие высшей квалификационной категории - **20%** установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема

учебной нагрузки (педагогической работы).

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

- при стаже работы от 5 до 15 лет - 5%;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 20 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

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

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

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

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

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

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам, руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы (за месяц, квартал, календарный год).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам, руководителю Учреждения в следующих размерах от должностного оклада не менее 2%::

а) при объявлении благодарности или награждении:

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

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

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

К юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя. За первое и второе полугодие календарного

года условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается и выплачивается за каждое полугодие не позднее 25 июля и 25 декабря.

Премирование руководителя производится по приказу Учредителя, или решения собрания профсоюзной организации ДООУ;

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, календарный год) устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия (рабочая группа) по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии (рабочей группы) утверждается руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников, порядок работы комиссии (рабочей группы), периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии (рабочей группы), утверждаемым руководителем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников. В положении о комиссии (рабочей группы) предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада не менее 2%:

- достижение педагогическими работниками и воспитанниками Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях .

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в в следующих размерах от должностного оклада не менее 2% :

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

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

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

- к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет) .

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по

решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии (рабочей группы) по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

4.4. Персональная стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ сотрудников, руководителя устанавливается и выплачивается ежемесячно по итогам первого и второго полугодия предыдущего периода работы: январь – июнь; июль – декабрь и определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов сотрудникам, руководителям ДОУ соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующий период текущего года по стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается решением экспертной комиссией (рабочей группы) членов профсоюзного комитета.

4.5. Мониторинг и оценка выполнения критериев (приложение 1) деятельности сотрудников, руководителя осуществляется экспертной комиссией (рабочей группой) членов профсоюзного комитета. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных сотрудниками, руководителем итогов выполнения критериев оценки деятельности, согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются сотрудникам, руководителю на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности сотрудников, руководителей;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

- Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии (рабочей группы) является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии (рабочей группы).

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

## **У. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений**

1. Аттестация педагогических работников муниципальных учреждений, (далее – организации) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

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

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

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

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

6. Логопедам для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности; окончившим специалитеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

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

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

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

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

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также

установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

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

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

9. Руководители организаций проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.

## **VI. Порядок**

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

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

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную
-----------------------------------	---

квалификационная категория	категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	2
Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель	Воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель

## **VII. Выплата материальной помощи работникам Учреждения**

7.1. Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- в случае смерти работника (материальная помощь выплачивается его семье);
- смерти его близких родственников (супруга, родителей, детей);
- при несчастных случаях (авария, травма и др.);
- в связи с длительной болезнью, дорогостоящим лечением работника;
- в связи с трудным материальным положением;
- в связи со стихийным бедствием и т.д.

7.1.1. Выплата материальной помощи за счет экономии фонда оплаты труда предоставляется на основании личного заявления работника, по согласованию, решению с первичной профсоюзной организацией и по приказу руководителя Учреждения. Решение комиссии принимаются простым большинством голосов.

7.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в связи с длительной болезнью, дорогостоящим лечением работника;
- в связи с трудным материальным положением;
- в иных случаях.

7.2.1. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

## **VIII. Прочие вопросы оплаты труда**

8.1. Руководителям образовательных учреждений устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников образовательных учреждений (далее - Предельный уровень

№п/п	Среднегодовое количество обучающихся(воспитанников) образовательного учреждения, человек	Предельный уровень
1	До 250 включительно	3,5
2	От 250 до 500 включительно	4,0
3	От 500 до 1000 включительно	4,5
4	Свыше 1000	5

Конкретный размер Предельного уровня устанавливается отделом образования администрации Труновского муниципального района. Размер установленного Предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год). В случае превышения Предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляется на основании приказа отдела образования администрации Труновского муниципального района.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю образовательного учреждения может устанавливаться Предельный уровень дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых образовательных учреждений, при приостановлении деятельности образовательной организации, в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Принято: на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 8 от 31.08.2021г

Согласовано  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МКДОУ д/с №8 «Огонёк»  
 \_\_\_\_\_ Л.Е.Васильева

Утверждаю  
 Заведующий МКДОУ д/с №8  
 «Огонёк»  
 \_\_\_\_\_ О.С.Гурова

### Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МКДОУ д/с №8 «Огонёк» заключили настоящее соглашение о том, что в период с января 2021 года по 31.12.2024 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников МКДОУ д/с №8 «Огонёк»

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность(количество работников которым улучшили условия труда)
1	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Завхоз	40
2	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц	Завхоз	15
3	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в квартал	Медсестра	40
4	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды.	Ежедневно	Медсестра	40

5	Завоз песка для посыпания во время гололёда	Октябрь	Завхоз	40
6	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников	Июнь - август	Завхоз	40
7	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	Ежедневно	Завхоз	40
8	Контроль за состоянием системы тепло – Зводоснабжения . Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно	Завхоз	40
9	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдении техники безопасности, ПБ на рабочем месте.	Постоянно	Завхоз	40
10	Ремонт ограждений ворот, построек на территории	Март - июнь	Завхоз	40



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)  
**СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
**ТРУНОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД № 8 «ОГОНЁК»

**ПРОТОКОЛ №4**  
**общего собрания работников**  
**Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский**  
**сад №8 «Огонёк»**  
(наименование организации)

« 27 » сентября 2021г.

Общее количество работников 32 \_\_\_  
Присутствует на собрании \_\_\_28\_\_\_

**ПОВЕСТКА ДНЯ**

1. Избрание председателя и секретаря общего собрания работников.
2. Принятие нового Коллективного договора.

**По 1 вопросу слушали:**

Председателя ППО Васильеву Л.Е. которая предложила избрать (Сугак С.Р. председателем и (Константинову И.Н.) секретарем общего собрания работников.

Голосовали:

«за» - 28 чел.

«против» - 0 чел.

«воздержались» - 0 чел.

**По 1 вопросу решили:**

Избрать председателем собрания - воспитателя Сугак С.Р.

Секретарем- заведующую ф1 Константинову И.Н.

**По 2 вопросу слушали:**

Заведующую филиалом №2 Плужникову Л.С.. – участника коллективных переговоров со стороны работодателя. Докладчик доложил об итогах коллективных переговоров и зачитал проект коллективного договора, представленного для утверждения и принятия на общем собрании. Предложено принять и утвердить коллективный договор на период с 03.10.2021г. по 02.10.2024

Голосовали:

«за» - 28 чел.

«против» - 0 чел.

«воздержались» - 0 чел.

**По 2 вопросу решили:**

Принять и утвердить коллективный договор МКДОУ д/с №8 «Огонёк») на период с 03.10.2021 г. по 02.10.2024г

Председатель собрания

С.Р.Сугак

Секретарь

И.Н.Константинова



