

# РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

## КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

№ 174

Администрация  
Емельяновского района

10 января 2017г.

коллективный договор  
**Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
Емельяновский детский сад «Радуга»  
общеразвивающего вида**

- |                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| 1. Дата регистрации                | 10.01.2017   |
| Регистрационный номер              | 166          |
| 2. Срок действия                   | 2016-2019 г. |
| 3. Стороны, подписавшие соглашение |              |

Заведующий ДОУ  
А.А.Кадач  
Председатель ПШПОДОУ  
Е.А. Рубцова

Администрация  
Емельяновского района  
Красноярского края

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ**

коллективного договора,  
территориального соглашения  
(изменений и дополнений  
к коллективному договору,  
территориальному соглашению)

Регистрационный номер № 174  
от «10» 01 2017 г.

(подпись уполномоченного лица)

Ведущий специалист  
по развитию торговли,  
предпринимательства  
и социального партнерства

С.И. Маркова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения Емельяновского детского сада «Радуга»  
общеразвивающего вида

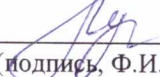
на 2016 – 2019 год(ы)

**От работодателя:**  
Заведующий МБДОУ  
Емельяновского детского сада  
«Радуга»

  
/А.А. Кадач  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.



**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ Емельяновского детского  
сада «Радуга»

  
/Рубцова Е.А.  
(подпись, Ф.И.О.)

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1 от 08.02.2016 г.

пгт. Емельяново

## Содержание коллективного договора

I. Общие положения.....	3
II. Трудовой договор.....	5
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	7
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству...	9
V. Рабочее время и время отдыха.....	10
VI. Оплата и нормирование труда.....	15
VII. Гарантии и компенсации.....	17
VIII. Охрана труда и здоровья.....	17
IX. Гарантии профсоюзной деятельности.....	21
X. Обязанности профкома.....	26
XI. Контроль за выполнением коллективного договора.....	27

## Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников
3. Перечень работ и доплат за неблагоприятные условия труда работников
4. Перечень работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, и имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
5. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
8. Порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации
9. Перечень профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры
10. Соглашение по охране труда

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении Емельяновского детского сада «Радуга» общеразвивающего вида.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края;

Отраслевое соглашение по учреждениям (организациям) находящихся в ведении Министерства образования и науки Красноярского края.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации (далее - организация) 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 и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации – Рубцовой Е.А.;

- работодатель в лице его представителя — заведующего МБДОУ Емельяновского детского сада «Радуга» А.А. Кадач.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 29 февраля 2016 года и действует по 29 февраля 2018 года включительно.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением между администрацией Емельяновского района Красноярского края и Емельяновской территориальной (районной) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

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

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.10. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.



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

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

3.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с действующим Постановлением на территории Емельяновского района.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка во внеурочное время (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. 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.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), утвержденными работодателем и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.9. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (Приложение № 4);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 5).

5.12.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;  
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;  
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;  
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;  
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;  
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 5 календарных дней;  
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.12.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня и членам Профкома 1 календарный день.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня.

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам Организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69).

Для других работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации включается в рабочее время.

5.15. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.16. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.18. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дней.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Емельяновского района, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 5 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 20 числа текущего месяца.

6.3. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере до проведения специальной оценки условий труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990г. №579.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленному в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.5. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).



6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, вы плат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

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

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.10. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.11. Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПина, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данной организации; имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

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

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 10) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время 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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

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

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г.)

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных

материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

#### 8.21.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### 8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

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

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

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью

расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации - руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива – 10 баллов» (*Приложение № 2*) (статья 377 ТК РФ.);

9.3.11. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. **С учетом мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- *установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);*
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

**9.7. По согласованию с выборным органом** первичной профсоюзной организации производится:



- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в *приложении № 1* к настоящему коллективному договору.

**9.8. С предварительного согласия** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

**9.10.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а

также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

9.13. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.15. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

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

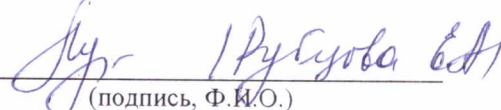
**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

  
(подпись, Ф.И.О.)  
  
М.П.  
« 08 » 02 20 16 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 08 » 02 20 16 г.

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, 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 образовательной организации;

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания);

	преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного

	подразделения образовательного учреждения, реализующую образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

«Согласовано»

Председатель ПК  
МБДОУ Емельяновского  
детского сада «Радуга»

Рубцова Е. А.

« 04 » 2016г.

«Утверждаю»

Заведующий МБДОУ  
Емельяновского детского  
сада «Радуга»

А.А. Кадач

« 04 » 2016г.



## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Емельяновского детского сада «Радуга» общеразвивающего вида**

### **1. Общее положение**

Настоящие правила определяют внутренний трудовой распорядок в МБДОУ Емельяновском детском саду «Радуга», порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

### **2. Прием и увольнение работников**

Прием на работу в ДОУ производится на основании трудового договора.

При приеме на работу, поступающий на работу должен предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в порядке совместительства;
- свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для лиц, подлежащих призыву на службу;
- диплом или иной документ о полученном образовании или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- личное заявление;
- медицинское заключение о состоянии здоровья; - справку о наличии судимости.

Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

Принимая лицо на работу или переводя его в установленном порядке на другую работу, работодатель обязан:

- ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- ознакомить с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции;
- ознакомить с коллективным договором.

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок,



предупредив об этом работодателя не менее чем за 2 недели. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести полный расчет. По согласованию между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесением в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности и права работников**

Работники ДОУ обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие правила, трудовую дисциплину, своевременно и четко выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;
- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательным и вежливым с членами коллектива и родителями (законными представителями) воспитанников;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;
- качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.

Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

В помещениях ДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории;
- распивать спиртные напитки.

Работники ДОУ имеют право:

- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции детского сада;
- определение по своему усмотрению темпов прохождения того или иного раздела программы; проявление творчества, инициативы;
- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- повышение категории по результатам своего труда;
- совмещение профессий (должностей);
- получение рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда лицами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля;
- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, Учредителю, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### **4. Основные обязанности работодателя**

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов;
- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ФЗ;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работником своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- отстранять от работы или не допускать к ней лицо:
  - появившееся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

### **5. Рабочее время и время отдыха для обеденного перерыва.**

В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников ДОУ устанавливается 5 – дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов для воспитателей, 20 часов для учителей-логопедов, 40 часов для МОП. Выходные дни: суббота и воскресенье. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

в соответствии со ст.112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4, и 5 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитников Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – праздник весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профессионального комитета ДОУ.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения ПК не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ФЗ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Администрация ДОУ организует учет рабочего времени и его использование всеми сотрудниками ДОУ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Работникам предоставляется время для обеденного перерыва 30 минут по графику.

Воспитателям, работающим на группе предоставляется возможность принятия обеда во время непрерывного воспитательно-образовательного процесса.

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

за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой сложности и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- единовременное денежное вознаграждение;
- объявление благодарности с денежным вознаграждением;
- награждение почетной грамотой; - присвоение почетного звания; - награждение орденами и медалями.

Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

## 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники ДОУ.

Введены в действие с 08 февраля 2016г.


Приказ по ДОУ № \_\_\_\_\_ от 04.02 2016 г.

Сотрудники ознакомлены на общем собрании МБДОУ Емельяновского детского сада «Радуга»

Протокол № 1 от 08.02 2016г.

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
на 2016 – 2019 гг.

**ПРИНЯТО**

С учетом мнения выборного органа  
первичной Профсоюзной организации  
МБДОУ «Радуга»  
пгт.Емельяново  
председатель первичной профсоюзной  
организации  
МБДОУ «Радуга»  
пгт. Емельяново  
 Рубцова Е.А.  
«09» января 2017г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий  
МБДОУ «Радуга»  
пгт. Емельяново  
А.А. Кадач  
«09» января 2017г.  


**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Емельяновского детского сада «Радуга» комбинированной направленности

**I. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Емельяновского детского «Радуга» комбинированной направленности (далее - Положение), разработано в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края», Решения районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление

образованием администрации Емельяновского района» (далее - ДОУ) по виду экономической деятельности «Образование», а также локальными нормативными актами ДОУ.

Оплата труда работников ДОУ осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются в соответствии «Минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2857,0 <*>
2 квалификационный уровень		3170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6699,0

<\*>Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб.

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2857,0
2 квалификационный уровень		3013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3170,0
2 квалификационный уровень		3484,0
3 квалификационный уровень		3828,0
4 квалификационный уровень		4831,0
5 квалификационный уровень		5457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		3484,0

2 квалификационный уровень	3828,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0
5 квалификационный уровень	5897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6338,0
2 квалификационный уровень	7343,0
3 квалификационный уровень	7907,0

### 3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2454,0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4612,0

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических работников.

1.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»;

K – повышающий коэффициент

1.4. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.



1.5. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

1.6. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
2.	второй квалификационной категории	10%
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных организаций	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%
	для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

1.7. Расчет повышающего коэффициента для педагогических работников производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:  $K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

1.8. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:  $Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

1.9. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктами 1.2 и 1.3. настоящего Положения.

## 2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам ДОО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата за работу в сельской местности.

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

работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», устанавливаются в соответствии с «Видами и размерами компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	руководителям организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные образовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за	20

	индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
5.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
6.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
7.	специалистам выплата за работу в сельской местности	25

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах

2.5. Выплата за работу в сельской местности производится специалистам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

### 3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в ДОУ осуществляется в соответствии с «Видами, условиями, размером, и порядком установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», на основе коллективного договора, локального нормативного акта ДОУ о выплатах стимулирующего характера.

3.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными организациями, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее – Организации) и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по видам экономической деятельности «Образование».

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников ДОУ за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Работникам ДОУ по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ДОУ на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников ДОУ устанавливаются в соответствии Таблицей 1 настоящего Положения.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, ДОУ могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные данным Порядком.

3.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДОУ.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Персональные выплаты работникам ДОУ определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам ДОУ устанавливается в соответствии с Таблицей 2 к настоящему Порядку.

3.6.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Работникам организации, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально

отработанному работником организации времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Персональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета персональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

### Размер

выплат по итогам работы работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5
		95% выделенного объема средств	0
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок	5
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в	Применение	x	50

работе современных форм и методов организации труда	нестандартных методов работы		
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем мероприятии в период в выполнении важных работ,	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Руководитель ДОУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Организации.

3.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

3.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем ДОУ ежемесячно, ежеквартально или на год.

3.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) ДОУ применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника Организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Организации в месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Организации.

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$  от фонда оплаты труда работников Организации.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{омн}},$$

где:

$Q_{зн}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

### III. Условия оплаты труда заведующего ДОУ

1. Оплата труда заведующего осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

2. Размер должностного оклада заведующего устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Организации с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

3. Группа по оплате труда заведующего определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу ДОУ, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение ДОУ и другие факторы, в



соответствии с «Показателями для отнесения организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», к группам по оплате труда руководителей организаций».

4. Заведующему ДОУ группа по оплате труда руководителей Организации устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с «Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» и «Перечнем должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности».

5.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Емельяновского района в области образования (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее - организация).

5.2. Настоящий Порядок распространяется на:

ДОУ Емельяновского района, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района».

5.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{N},$$

где  $ДО_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО<sub>i</sub> - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации; n - штатная численность работников основного персонала.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Организации рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада заведующего ДОУ с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей Организации определяется в соответствии с Решением Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 N 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада заведующего ДОУ, определяется по типам и видам Организаций на основании приказа руководителя МКУ «Управление образованием администрации Емельяновского района».

7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем Организации на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих Организаций, без учета квалификационной категории. Размер должностного оклада заместителей руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

8. Выплаты компенсационного характера заведующему ДОУ, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

9. Предельное количество должностных окладов заведующему ДОУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера заведующему ДОУ, составляет 32 должностных окладов

заведующего ДОУ в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Организаций может направляться на стимулирование труда работников Организаций.

9.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными Организациями с 1 - 2 группами (кроме Организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

10. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующему ДОУ может осуществляться ежемесячно, ежеквартально или за определенный период, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной учредителем (далее - рабочая группа).

10.1. Учредитель представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Организаций, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных Организаций, в том числе общественных советов образовательных Организаций, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям.

10.2. Заведующий ДОУ имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

10.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы руководитель Управления издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заведующему ДОУ, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более одного года в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты заведующему ДОУ устанавливаются по решению Управления на срок не более года.

13. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Handwritten notes at the top of the page, including the word "Lecture" and other illegible text.

Handwritten mark or symbol on the left side of the page.

Handwritten mark or symbol on the left side of the page.

Handwritten notes at the bottom of the page.

Handwritten notes at the bottom of the page.

Таблица 1

### ВОСПИТАТЕЛЬ

I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Баллы	Периодичность
1. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	А. Наличие рецензированной программы по здоровьесбережению (наличие планирования, мониторинга заболеваемости).	6	Ежеквартально
	Б. Гимнастика после дневного сна, ходьба босиком по массажным дорожкам	2	Ежемесячно
2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Б.1. Комплекс солевых закаливаний	3	По факту
	А. Участие в работе экспертной комиссии, ПМПК, творческих и рабочих групп, подготовка отчетной документации.		
	А.1. участие	3	Ежемесячно
	А.2. Активное участие	5	Ежемесячно
	Б. Участие в РМО, семинарах, конференциях различного уровня	2	По факту
	В. Практическое участие педагога и воспитанников в профессиональных, творческих конкурсах, фестивалях, конференциях (Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П)), пед. советы, проведение открытых занятий Уровень:		
	В.1. ДОУ	3	По факту
	В.2. поселка	5	По факту
	В.3. района	8	По факту
	В.4. края	10	По факту
В.5. РФ	15	По факту	
Г. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию) Уровень:			
Г.1. района	8	По факту	
Г.2. края, Р.Ф.	10	По факту	
<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>			
1. Участие в инновационной деятельности	А. Наличие собственной программы воспитания (Наличие перспективного планирования, мониторинга).	6	Ежеквартально
	Б. Апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок (Наличие перспективного планирования, мониторинга).	6	Ежеквартально

В. Разработка, подготовка и проведение мероприятий (выставки, театрализованные представления и др.)	В.1. уровень группы	2	
	В.2. уровень ДОУ	3	
	Г. Организация кружковой работы по приоритетным направлениям детского сада. Наличие перспективного планирования, мониторинга, результативность работы (выставки, концерты, спектакли и т.д.)	5	Ежеквартально
	А. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные обязанности	До 60	Ежемесячно
	Б. Замена сотрудников	6	По факту
	В. Наличие в группе "особенных детей"	5	Ежемесячно
	Г. Проведение утренников и отчетных мероприятий	25	По факту
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	А. Отсутствие замечаний администрации	7	Ежемесячно
	Б. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации.	2	Ежемесячно
	В. Составление педагогической характеристики воспитанника для РПМПК	10	По факту
2. Работа с родителями	А. Нетрадиционные формы работы с родителями (организация родителей для проведения мероприятий, издание родительского журнала, выступление на заседаниях родительского клуба и т.п.). Участие родителей в творческих конкурсах, выставках, открытые занятия, выставки, праздники, «День открытых дверей» (за каждое мероприятие).	8	По факту
	В. Посещаемость детей не менее 80%	8	По факту

**МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ**

I выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Баллы	Периодичность
1. Проведение работы по укреплению здоровья детей	А. Качество подготовки к проведению закаливающих процедур (обработка оборудования дезинфицирующим раствором перед каждым применением).	2	Ежемесячно
	А.1. Подготовка оборудования для солевого закаливания	3	По факту
2. Организация и проведение мероприятий по развитию музыкального воспитания, культуры поведения,	А. Участие в проведении занимательной деятельности (подготовка раздаточного материала, участие в сюрпризном моменте, участие в игровой деятельности, помощь в проведении физкультурных занятий)	10	Ежемесячно

нравственных норм дошкольников	Б. Участие в мероприятиях детского сада		До 30	По факту
<b>III Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>				
1. Эффективность работы с родителями	А. Посещаемость детей не менее 80%		5	Ежемесячно
2. Осуществление дополнительных работ	А. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (штукатурно-малярные работы)		12 8 4	По факту выполнения работ (летний период)
	- За высокий уровень			
	- Оптимальный			
	Б. Участие в благоустройстве территории ДОУ: субботники, озеленение,		2	По факту выполнения работ (летний период)
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>	В. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные обязанности		До 30	По факту
	Г. Участие в комиссиях различного уровня		3	Ежемесячно
	Д. Замена отсутствующих сотрудников		6	Ежемесячно
<b>Соблюдение санитарно-гигиенических норм</b>				
	А. Состояние помещений и территории групп. Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, мед. работника.		До 20	Ежемесячно

### МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

И выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Баллы	Периодичность
1. Выполнение дополнительных видов работ	5	По факту
А. погрузочно-разгрузочные работы		
Б. проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;	8	
В. Проведение мелкого ремонта (шкафы, стулья, столы, унитазы и т.д.)	4	
Г. выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	4	
Д. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Штукатурно-малярные работы.	12	
Е. Участие в культурно-массовых мероприятиях	25	
<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1. Отсутствие или оперативное устранение замечаний администрации	4	Ежемесячно
Б. устранение предписаний в установленные сроки	3	
В. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные обязанности	До 35	
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		

1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	А. Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов Б. Отсутствие замечаний администрации детского сада, надзорных органов	15 15	Ежемесячно
---	--	----------	------------

### ПОВАР

I выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Баллы	Периодичность
1. Выполнение дополнительных видов работ	А. погрузочно-разгрузочные работы	5	По факту
	Б. выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	2	
	В. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Штукатурно-малярные работы. - За высокий уровень - Оптимальный - Участие	12 8 4	
	Г. Участие в культурно массовых мероприятиях детского сада	До 25	
	Д. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные обязанности	3	Ежемесячно
<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню 2. Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	А. отсутствие замечаний надзорных органов	5	По факту
	А. надзорных органов	5	
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений 2. Качество приготовления пищи	А. Отсутствие замечаний администрации детского сада	11	Ежемесячно
	А. Отсутствие замечаний медицинской сестры при проведении органолептической оценки	11	Ежемесячно

### ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ, КЛАДОВЩИК

I выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Баллы	Периодичность



1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	А. Обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения (отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки)	2	По факту	
	Б. Выполнение требований пожарной и электробезопасности, и охраны труда (проведение качественного ремонта и отсутствие аварийных ситуаций)	2	Ежемесячно	
	2. Сохранение здоровья детей в учреждении	А. Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	2	Ежемесячно
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие жалоб, замен продуктов</li> <li>• замечаний Роспотребнадзора</li> </ul>	5	
3. Предоставление отчетной документации	А. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	3	Ежемесячно	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Своевременная корректировка</li> <li>• Отсутствие замечаний</li> </ul>	5		
4. Профессиональная компетентность	А. Работа в комиссиях различного уровня	3	Ежемесячно	
<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1. Осуществлении дополнительных работ	А. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Штукатурно-малярные работы.	12	По факту	
	- За высокий уровень	8		
	- Оптимальный	4		
	- Участие			
	Б. Участие в благоустройстве территории ДОУ. Субботники, озеленение.	2	По факту	
	В. Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях	10	По факту	
	Г. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные обязанности	До 30	По факту	
	Д. Погрузочные – разгрузочные работы	5	Ежемесячно	
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
1. Эффективность управленческой деятельности	А. Управление учебно – вспомогательным и обслуживающим персоналом (наличие взаимозаменяющих должностей, отсутствие прогулов у тех. персонала по неуважительной причине), учет рабочего времени тех. персонала	6	Ежемесячно	
	Б. Экстренное реагирование на предаварийной ситуации (экстренное решения проблем от 1 – 2 часов, от 1-2 дней)	5	По факту	
2. Эффективность хозяйственной деятельности	А. Обеспечение сохранности имущества и его учет (Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества)	3	Ежемесячно	
	Б. Качественная и своевременная подготовка здания к новому учебному году	2	По факту	

	В. Отсутствие замечаний заведующего ДОУ	3	По факту
	Г. Качественная и своевременная подготовка здания к функционированию в осеннее – зимних условиях	2	По факту

### СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Баллы	Периодичность
1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	5	По факту
А. Наличие высококвалифицированных педагогических кадров. (положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию).	3	
Б. Система непрерывного развития педагогических кадров (методические объединения, научно - практические конференции, и т.д.)		
В. Участие в работе экспертной комиссии, ПМПК, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне ДОУ. Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	3	Ежемесячно
В.1. Участие	5	Ежемесячно
В.2. Активное участие	2	По факту
Г. Участие в РМО, семинарах, конференциях различного уровня		
Д. Практическое участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П)), проведение открытых занятий Уровень:		
Д.1. ДОУ	3	По факту
Д.2. поселка	5	
Д.3. района	8	
Д.4. края	10	
Д.5. РФ	15	
Е. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или комплекта занятия и публикация (за каждую публикацию). Уровень:		
Е.1. района	8	
Е.2. края, РФ.	10	
2. Сохранение здоровья детей в учреждении	5	По факту
А. Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей		
<b>II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1. Обеспечение качества образования в учреждении		
А. Участие педагогов и воспитанников в конкурсах инновационных учреждений, профессиональных, творческих конкурсах, выставках		
А.1. уровень поселка	2	Ежемесячно
А.2. уровень района	5	Ежемесячно
А.3. края	8	Ежемесячно

А.4. РФ		10	Ежемесячно
2. Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	А. Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования (движение детей в пределах 1-2 % от общей численности)	5	Конец года
	А.. Участие и проведение культурно-массовых мероприятий детского сада	25	По факту
3. Осуществление дополнительных работ	Б. Сотрудничество со сторонними учреждениями	3	По факту
	В. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные обязанности	До 60	Ежемесячно
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации педагогического процесса	А. Разработка и внедрение образовательной программы детского сада	10	По факту
	2. Работа с родителями	3	Ежемесячно
А. Нетрадиционные формы работы с родителями (организация родителей для проведения мероприятий, издание родительского журнала, выступление на заседаниях родительского клуба и т.п.). Участие родителей в творческих конкурсах на разных уровнях			

### УЧИТЕЛЬ – ЛОГОПЕД

И выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Баллы	Периодичность		
1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	А. Участие в работе экспертной комиссии, ПМПК, творческих и рабочих групп, подготовка отчетной документации.			
	А.1. участие	3	По факту	
	А.2. Активное участие	5		
	Б. Участие в РМО, семинарах, конференциях различного уровня	2	По факту	
	В. Практическое участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П)), пед. советы, проведение открытых занятий	Уровень:		
	В.1. ДОУ	3		
	В.2. поселока	5		
	В.3. района	8		
	В.4. края	10		
	В.5. РФ	15		
	Г. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию) Уровень	Г.1. района		
		8	По факту	
		10		
	Д. Осуществление взаимодействия с ЦДК	2	Ежемесячно	
	Е.. Составление педагогической характеристики воспитанника для РПМПК	1	За каждого	

II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		ребенка
1. Достижения детей	А. Участие в различных смотрах-конкурсах, соревнованиях (за каждое выступление)	
	А.1. До 10% участвующих (У) от общего числа детей	1
	А.2. Призовое место (П)	По факту
	А. Наличие собственной программы воспитания (Наличие перспективного планирования, мониторинга).	5
2. Участие в инновационной деятельности	Б. Аprobация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок (Наличие перспективного планирования, мониторинга).	По факту
	В. Разработка и реализация комплекса тематических занятий или мероприятий	Ежеквартально
	Представление проекта на уровне:	6
	В.1. на уровне группы	Ежеквартально
3. Осуществление дополнительных работ	В.2. на уровне МБДОУ	2
	А. Участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий детского сада	3
	Б. Другие виды не учтенных работ, не входящие в должностные обязанности	25
		До 60
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	А. Применение компьютерных технологий на занятиях в соответствии с тематическим планированием (ИНТЕРНЕТ, занятия с применением компьютеров).	2
	А. Нетрадиционные формы работы с родителями (организация родителей для проведения мероприятий, издание родительского журнала, выступление на заседаниях родит.клуба и т.п.) Открытые занятия, праздники, «День открытых дверей» (за каждое выступление).	Ежемесячно
2. Работа с родителями: организация и проведение отчетных мероприятий, по-казывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей		3
		По факту

## ПЕДАГОГ – ПСИХОЛОГ

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Баллы	Периодичность
1. Организация работы с родителями по укреплению психологического здоровья воспитанников	3	Ежемесячно
2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	3	Ежемесячно
А.1. участие	5	Ежемесячно
А.2. Активное участие	2	
Б. Участие в РМО, семинарах, конференциях различного уровня		
В. Практическое участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П)), пед. советы, проведение открытых занятий		
Уровень:		
В.1. ДОУ	3	По факту
В.2. поселока	5	выполнения
В.3. района	8	
В.4. края	10	
В.5. РФ	15	
Г. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию). Уровень:		
Г.1. района	8	
Г.2. края, Р.Ф.	10	
А. Составление психологической характеристики воспитанника для РППМК	1	За каждого ребенка
<b>II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>		
1. Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат в возрастных группах	3	По факту
2. Осуществление дополнительных работ	3	По факту
А. Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий детского сада	До 25	По факту
Б. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные	До 60	Ежемесячно

	обязанности	
<b>III. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	А. Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	2 По факту
	Б. Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	4 По факту
2. Участие в отчетных мероприятиях для родителей	А. Открытые занятия, выставки, праздники, «День открытых дверей» (за каждое мероприятие).	3 По факту

### **МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ**

I выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Баллы	Периодичность
1. Обеспечение методического уровня организации творческого процесса	А. Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, подготовка отчетной документации.		
	А.1. участие	3	Ежемесячно
	А.2. Активное участие	5	
	Б. Участие в РМО, семинарах, конференциях различного уровня	2	
	В. Практическое участие педагога и воспитанников в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П)), пед. советы, проведение открытых занятий Уровень:		
	В.1. ДОУ	3	По факту
	В.2. поселка	5	
	В.3. района	8	
	В.4. края	10	
	В.5. РФ	15	
II Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Г. Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию)		
	Г.1. уровень ДОУ	3	По факту
	Г.2. района	8	
Г.3. края, РФ	10		
1. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	А. Открытые утренники, праздники и развлечения (кроме календарных праздников)	4	Ежемесячно

2. Участие в инновационной деятельности	А. Наличие собственной программы воспитания (Наличие перспективного планирования, мониторинга).	6	Ежекв арталь НО
	Б. Апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок (Наличие перспективного планирования, мониторинга).	6	Ежекв арталь НО
	В. Разработка и реализация комплекса тематических занятий или мероприятий. Представление проекта на уровне: В.1. на уровне группы	2	Ежемес ячно
3. Осуществление дополнительных работ	В.2. на уровне ДОУ	3	Ежемес ячно
	А. Подготовка культурно-массовых и спортивных мероприятий детского сада.	До 25	Ежемес ячно
	Б. Аккомпанемент на занятиях физкультуры и утренней гимнастики	4	Ежемес ячно
III. Выплаты за качество выполняемых работ	В. Другие виды неучтенных работ, не входящие в должностные обязанности	До 60	Ежемес ячно
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	6	Ежекв арталь НО
	2. Работа с родителями	3	Ежемес ячно
3. Профсоюзная деятельность	А. Нетрадиционные формы работы с родителями (организация родителей для проведения мероприятий, издание родительского журнала, выступление на заседаниях родит. клуба и т.п.) А. За организацию работы по заключению коллективного договора и осуществление контроля, за его выполнением.	5	Ежемес ячно

**Виды и размеры компенсационных выплат  
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в  
других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам  
МБДОУ «Радуга»**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	за работу в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях	20
3.	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
4.	за работу в центрах психолого-педагогической помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах



**Размер персональных выплат  
работникам МБДОУ «Радуга»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы: <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
1.3.	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с организациями, либо продолжающим работу в организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3	краевые выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам	2 155,2 рубля

	воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	
--	--	--

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.



<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
на 2016 – 2019 гг.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ППО  
МБДОУ Емельяновского детского  
сада «Радуга»

 Рубцова Е.А.  
«» 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий



А.А. Кадач  
2016 г.

## **Перечень работ и доплат за неблагоприятные условия труда работников в МБДОУ Емельяновском детском саду «Радуга»**

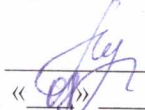


1. Положение разработано в соответствии со следующими документами, утвержденными Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, - Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда - Перечень работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1)

2. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем, а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденных Госкомтруда СССР и Секретариатом ВЦСПС по отраслям народного хозяйства, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

№	Наименование должности	Размер в % от ставки
1.	Повар	12
2.	Кухонный рабочий	12
3.	Машинист по стирке белья	12

П/П	Наименование рабочего места	Должность	Количество рабочих мест	Перечень факторов производственной среды, подлежащих оценке на рабочем месте
1.	Групповое помещение, коридоры, лестницы, туалеты и другие помещения, в которых имеют место неблагоприятные условия труда	младший воспитатель	10	Работы, связанные с уборкой помещения с применением чистящих и моющих средств, хлорированием воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением, уборка туалетов, за работу, связанную с мойкой посуды вручную
2	Коридоры, лестницы, туалеты и другие помещения, в которых имеют место неблагоприятные условия труда	Уборщик служебных помещений	2	Работы, связанные с уборкой помещения с применением чистящих и моющих средств, хлорированием воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением, уборка туалетов, за работу, связанную с мойкой посуды вручную
3	Прачечная	Машинист по стирке и ремонту белья	1	Работы, связанные с уборкой помещения с применением чистящих и моющих средств, хлорированием воды, а также с их применением; за стирку белья, кипячение с использованием дезинфицирующих средств, моющих порошков, глажение спецодежды, постельного белья с использованием увлажнения.
4	Пищеблок	Повара	3	Работа у горячих плит. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; за работу, связанную с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную, уборку помещения

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО

 Рубцова Е.А.  
«»  2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий


 А.А. Калач  
«»  2016г.



**Работники  
с вредными условиями труда,  
имеющие право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
1.	Повар, работающий у плиты	6
2.	Медицинская сестра	14
3.	Рабочий по стирке белья	6

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО

 Рубцова Е.А.  
« 02 » 2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий

 А.А. Кадач  
« 02 » 2016г.



**Работники  
с ненормированным рабочим днем,  
имеющие право на дополнительный отпуск:**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
1.	Заведующий ДОУ	7
2.	Заведующий хозяйством	7

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
Е.А. Рубцова  
«02» 02 2016г.УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
А.А. Калач  
«02» 02 2016г.**Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спец обуви и предохранительных приспособлений работникам учреждений образования (при наличии финансирования).**

Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 11 июня 1960 г. № 178 и Президиума ВЦСПС от 22 апреля 1960 года № 10 п. 6.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Емельяновский детский сад «Радуга» общеразвивающего вида**

№ п/п	Наименование Профессии	Наименование спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений	Срок носки (в месяцах)
1.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Туфли кожаные Фуфайка	12 12 12 12 12 дежурные
2.	Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Туфли кожаные Перчатки резиновые	12 12 12 по мере износа
3.	Младшие воспитатели	Костюм хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые Куртка утепленная	12 12 12 По мере износа 12
4.	Медицинская сестра	Халат белый хлопчатобумажный Косынка (колпак) белая.	12 12
5.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фуфайка	12 12 дежурные
6.	Машинист по стирке и ремонту белья	Костюм хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Калоши	12 12 12 12
7.	Дворник	Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием	12 2 2
8.	Рабочий по обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Калоши	12 1 12

**Дополнительное соглашение № 1**  
**к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения Емельяновского детского сада**  
**«Радуга» комбинированной направленности**

«09» января 2018 г.

Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Емельяновского детского сада «Радуга», Общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Радуга» и профсоюзный комитет МБДОУ «Радуга», представляющий интересы работников учреждения, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

на основании внесения изменений в постановление администрации Емельяновского района от 17.09.2015 № 3289 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»; соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», Уставом Емельяновского района»

1. Внести изменения: Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Емельяновского детского сада «Радуга» изложить в новой редакции, согласно приложению, к настоящему постановлению.
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 09 января 2018 года.
3. Остальные условия вышеуказанного Положения, незатронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными и стороны подтверждают по ним свои обязательства.
4. Соглашение составлено в двух подлинных экземплярах, по одному для каждой стороны и вступает в силу с «09» января 2018 г. и действует до прекращения настоящего Положения.

**От работников:**

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «Радуга»

 Е.А. Рубцова  
« 09 » 01 2018 г.

**От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ «Радуга»

 А.А. Кадач  
Приказ № 1 от 09.01 2018г.

Принято на общем собрании  
трудоу коллектива МБДОУ «Радуга»  
№ 1 от «09» 01 2018 г.