

Заведующий
МАДОУ д/с к/в №15
Н.Л. Ажинова



«06» сентября 2022 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Н.В. Евтущенко



«06» сентября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №15
Г.СЛАВЯНСКА-НА-КУБАНИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СЛАВЯНСКИЙ РАЙОН
на 2022 -2025 год**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора
соглашения (изменений, дополнений к коллективному
договору, соглашению)

Дата 06.09.2022 № 90

Балашова И.А.
наименование должности, подпись, ФИО

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида №15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Ажинова Наталья Леонидовна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Евтушенко Нина Викторовна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Отраслевым соглашением по учреждениям образования муниципального образования Славянский район Краснодарского края на 2022-2024 г

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 09.09.2022г. по 08.09.2025г. (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные

персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

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

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей в течение 6 месяцев.

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей в течение 6 месяцев.

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

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

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

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

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

4.1.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами

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

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

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

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

4.1.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

- заведующая ДОУ – 42 календарных дней
- учитель-логопед - 56 календарных дней
- учитель-дефектолог - 56 календарных дней
- воспитатель спецгруппы - 56 календарных дней
- старший воспитатель - 56 календарных дней
- педагог-психолог - 56 календарных дней
- педагог-психолог спецгруппы – 56 календарных дней
- воспитатель - 42 календарных дней
- музыкальный руководитель - 42 календарных дней
- музыкальный руководитель спецгруппы – 56 календарных дней

-инструктор по физической культуре - 56 календарных дней
Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

4.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (**Приложение № 10**).

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

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

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

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

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

4.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (**Приложение № 8**)

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- бракосочетания детей работников -3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу -2 календарных дня;

- заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дней;

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

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за которым она начислена, путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств

Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего за отработанным месяцем.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок до 5 числа каждого месяца.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район (**Приложение № 2**), разработанного на основании постановления главы муниципального образования Славянский район от 15 февраля « О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 09 декабря 2008 года № 4924 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019г.№ 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В **Приложении № 10** к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ - 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в **Приложении № 9**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

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

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

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

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

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

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

5.1.18. В соответствии с п.6.ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации средний дневной заработок для оплаты отпускных и выплат компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется за последние три календарных месяца, если это не ухудшает положение работника.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (**Приложения № 7**).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

6.1.3. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере одного должностного оклада при наличии фонда экономии заработной платы.

6.1.4. Выплачивает материальную помощь в размере одного должностного оклада пенсионерам, выходящим на пенсию при наличии фонда экономии заработной платы.

6.1.5. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере одного должностного оклада при наличии фонда экономии заработной платы.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма». Разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (**приложение № 11**)

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г № 467 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами **(приложения № 4,6)**

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. **(приложение № 5)**

7.1.12. Обеспечить работникам при диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

достигшим возраста 40 лет и старше при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством право на освобождение от работы на один рабочий день (ст 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

7.1.15. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей.

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Ежемесячно проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

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

- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

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

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

9.2.Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий

год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Коллективному договору
на 2022-2025г.

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 15
г. Славянска-на Кубани
муниципального образования
Славянского района

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ЦК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

2022г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

2022г

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее МАДОУ д\с к\в № 15), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАДОУ д\с к\в № 15.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей МАДОУ д\с к\в № 15.

1.4. Оплата труда работников МАДОУ д\с к\в № 15 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с муниципальной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работника учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается с соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. На основе настоящего Положения разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложениях к настоящему Положению (**приложение № 1**), медицинских работников (**приложение № 2**)

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере 115 рублей образует новый оклад.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (**приложение № 3**), (**приложение № 4**)

2.4. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливается в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении № 7** к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах Российской Федерации установлен в **приложении № 8** к настоящему Положению.

2.10. Порядок проведения тарификации работников учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 9** к настоящему Положению.

2.11. В соответствии с п.6 ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется за последние три календарных месяца, если это не ухудшает положение работника.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАДОУ д\ск\в № 15 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

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

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками при соответствии ученой степени, почетного звания, спортивного звания, награждения почетными знаками профилю педагогической (профессиональной) деятельности или преподаваемых дисциплин. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в **приложении № 10, приложении № 11.**

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МАДОУ д\ск\в № 15 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая выплата за выслугу лет.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ д\с к\в № 15.

3.6. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной выплаты до 200%. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, остальным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) приведены в **приложении № 12**.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему педагогической работы, остальным работникам пропорционально объему выполняемой работы.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень. Почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.11. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 26.06.2014г. № 1019 « От утверждении Порядка осуществления денежной выплаты для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций. Подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район», установить выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципального автономного

дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район из расчета **3000 (три тысячи) рублей** в месяц исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности согласно перечня должностей: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель – дефектолог, инструктор по физической культуре, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, дворник, сторож, уборщик служебных и производственных помещений.

3.12. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 26.06.2014г. № 1018 « Об утверждении Порядка осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций. Подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район», установить доплаты педагогическим работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вид № 15 г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район, участвующих в реализации программ дошкольного образования из расчета **3000 (три тысячи) рублей** в месяц исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности согласно перечня должностей: заведующий, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель – дефектолог, инструктор по физической культуре.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МАДОУ д\с к\в № 15, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда.

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

4.3. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МАДОУ д\ск\в № 15 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **приложением № 13** к настоящему Положению.

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

4.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

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

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы). Остальным работникам объему выполняемой работы.

5. Порядок и условия премирования.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за полугодие);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы (за полугодие) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за полугодие) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в

абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов) ставок заработной платы; поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

5.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (**приложение № 14**)

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя ДООУ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу учреждения, составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя, определяется в соответствии с **приложением № 16** к настоящему Положению.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением № 15** к настоящему Положению. Величина кратности утверждается приказом начальника управления.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера . в том числе премирование, устанавливаются приказом начальника управления на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период в соответствии с установленными приказом начальника управления критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, выполнение показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых управлением бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления в

дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

7.6. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник управления на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.7. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается кратность до 4 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 4 июля 2017г. № 1817 « Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается приказом начальника управления и может быть увеличен по решению управления, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенный в соответствующий перечень, утвержденный администрацией муниципального образования Славянский район (при наличии такового)

7.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район, а также на официальном сайте учреждения не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление образования администрации муниципального образования Славянский район не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указывается наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства,

почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведения конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании их письменного согласия.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание ДОО формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

8.6. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательных учреждений
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко

2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова

2022г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям
медицинских работников

1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификаци- онный уро- вень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
1	2		4
2 квалифика- ционный уро- вень	Инструктор по лечебной физ- культуре.	5 919	0,12
3 квалифика- ционный уро- вень	Медицинская сестра; ме- дицинская сестра по фи- зиотерапии.	5 919	0,22
4 квалифика- ционный уро- вень	Фельдшер; медицинская сест- ра процедурной; медицинская сестра по массажу.	5 919	0,28
5 квалифика- ционный уро- вень	Старшая медицинская сестра.	5 919	0,32

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

« » 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

«06» сентября 2022г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов специалистов и служащих работников

1.Профессиональная квалификационная группа

«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	5 726	0,00

2.Профессиональная квалификационная группа

«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	5 823	0,04

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15г. Славянск-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

2022г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

и квалификационные разряды по квалификационным уровням общих професий рабочих

1. Общие профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	дворник; сторож кастелянша; уборщик производственных и служебных помещений; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	5 629	1
		5 726	2
		5 823	3

2. Общие профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	повар	5 919	4

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко
« » 2022г



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
« » 2022г



ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

3. Тарификация педагогических работников производится два раза в год — на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

2022г

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

2022г

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

« 20 » сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

« 20 » сентября 2022г.

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>I</p> <p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.</p>	<p>Учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги-психологи, инструктор по физкультуре, директора (начальники, заведующие)</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко
2022г



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
2022г



**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕ-
НИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИО-
НАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ
СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах); Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фон-

да; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

«6» _____ 2022г

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

«08» _____ 2022г



ПОРЯДОК

проведения тарификации работников

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, медицинских работников, работников культуры, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в образовательных учреждениях и учреждениях образования приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования проводится по форме тарификационного списка

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последова-

тельности, соответствующей структуре штатного расписания образовательного учреждения и учреждения образования.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образования). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко
«15» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
«15» сентября 2022г.

РАЗМЕР

**повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за
наличие квалификационной категории**

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	При наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта»	0,15
2.	При наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»	0,10
3.	При наличии второй квалификационной категории	0,05

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад
(должностной оклад)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район



СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко
« » 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
« » 2022г.



РАЗМЕР

**повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за
наличие ученой степени, почетных званий**

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,15
2.	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный», «Народный», звание «Мастер спорта России международного класса», звание «Гроссмейстер России», при награждении почетным знаками «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования РФ» или при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.	0,075

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко
« » 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
« » 2022г.

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
в процентах от оклада (должностного оклада)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1.	При выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
2.	При выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
3.	При выслуге лет от 10 лет	15%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ЦК МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко
«15» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
«15» сентября 2022г.

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу)

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2.	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	30
3.	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	20
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15
Н.В. Евтушенко
« 2022г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
« 2022г

Положение

об оказании материальной помощи сотрудникам МАДОУ детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования славянский район

I. Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи сотрудникам МАДОУ д\с к\в № 15, а также предоставление мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
2. Под материальной помощью понимается выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
3. источниками выплаты материальной помощи являются:
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.
4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения профсоюзного комитета

II. Условия оказания материальной помощи сотрудникам

1. Материальная помощь сотрудникам может быть оказана в следующих случаях:
 - приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, на лечение сотрудника или членов его семьи – до 5 000 рублей;
 - в случае уничтожения недвижимого имущества в следствии пожара, наводнения – до 10 000 рублей;
 - смерть родственников сотрудника(родителей, детей, супругов), самого сотрудника, неработающего пенсионера – до 5 000 рублей;
 - увольнение сотрудника в связи с выходом на пенсию – до 5 000 рублей;

- к Дню пожилого человека (пенсионерам) – при наличии средств – до 2 000 рублей.

III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления сотрудника с обоснованием заявления.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.
5. Материальная помощь одному работнику оказывается 1 раз в год.
6. Общая сумма материальной помощи, выплачивается в течение календарного года в пределах фонда оплаты труда.

IV. Заключительные положения

1. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Сла-
вянский район

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15
П.В. Евтушенко
« » 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15
Н.Л. Ажинова
« » 2022г.

КРИТЕРИИ

**для определения кратности при установлении должностных окладов
руководителей**

1. Кратность при установлении должностных окладов руководителей учрежде-
ний определяется управлением образования, в непосредственном подчинении
которого они находятся, на планируемый календарный год, по следующим по-
казателям:

1.1. Дошкольные образовательные учреждения:

Критерий для установления кратности (численность детей)	Кратность
351 и более	1,6
от 301 до 350	1,5
от 251 до 300	1,4
от 201 до 250	1,3
от 151 до 200	1,2
от 101 до 150	1,1
до 100 (включительно)	1

1.2. При определении величины показателя «численность воспитанников (уча-
щихся)» учитывается среднегодовая плановая численность воспитанников
(учащихся).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 16

к «Положению от оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15
г.Славянска- на- Кубани
муниципального образования
Славянский район»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель МК МАДОУ д/с к/в №15

Н.В. Евтушенко

2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с к/в № 15

Н.Л. Ажинова

2022г.

Порядок

исчисления размера средней заработной платы для определения
размера должностного оклада руководителя, его заместителя, главного
бухгалтера муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15
г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский
район

1.Порядок исчисления размера заработной платы для определения
размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного
бухгалтера муниципального образовательного учреждения и
муниципального учреждения образования (далее – Порядок) определяет
правила исчисления средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера
муниципального учреждения и муниципального учреждения образования (
далее – Учреждение).

2.Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым
договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается
главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого
находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате
работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров
указанной средней заработной платы.

2.1. Должностной оклад заместителей руководителя, главного
бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или
дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней
заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров
указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

- социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
- объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);
- масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров учреждений (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности до 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которых находится учреждение в отношении руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим главным распорядителем бюджетных средств.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющимися внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников. Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной

численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;
- б) затем определяется средняя численность на полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 17
 к «Положению об оплате труда
 работников муниципального
 автономного дошкольного
 образовательного учреждения
 детский сад комбинированного
 вида № 15
 г.Славянска-на-Кубани
 муниципального образования
 Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с к/в
 И.В. Евтушенко
 «20» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с к/в № 15
 Н.Л. Ажинова
 «20» сентября 2022г.

Перечень должностей

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№	Наименование должности	Размер повышения оплаты труда к окладу (%)	Дополнительный оплачиваемый отпуск
1	Старшая медицинская сестра	4%	-----
2	Воспитатели групп общеразвивающей направленности	4%	3 дня
3	Воспитатели групп компенсирующей направленности	4%	3 дня
4	Повар	4%	-----
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%	-----

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к коллективному договору
на 2022 -2025г.

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 15
г.Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с к/в № 15
Н.В. Евтушенко
«15» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с к/в №15
Н.Л. Ажинова
«15» сентября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида № 15 города Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский район**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее по тексту Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ д/с к/в № 15 в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее по тексту МАДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Советом учреждения, обеспечивающим демократический, общественный характер управления, по представлению заведующего МАДОУ.

1.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия денежных средств, в фонде оплаты труда.

1.5. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется два раза в год в период проведения тарификации по итогам работы комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов, набранное сотрудниками.

2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.6. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек. В состав комиссии входят:

Председатель комиссии - заведующий МАДОУ

Члены комиссии:

- Председатель ПК;
- старший воспитатель МАДОУ;
- старшая медицинская сестра;
- члены коллектива, включенные в состав комиссии путем выборов на Педагогическом совете.

2.7. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МАДОУ д/с к/в № 15 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МАДОУ д/с к/в № 15 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- рассмотрение возможности начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов.
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.8. На основании протокола Комиссии заведующий МАДОУ д/с к/в № 15 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.9. Решение о размере выплат стимулирующего характера доводится до каждого работника в установленном порядке.

2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам могут быть пересмотрены, а именно – уменьшены.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- в связи с невыполнением возложенных на работника должностных обязанностей, ухудшением качеств работы – 30 % от общей суммы набранных баллов
- травматизм воспитанников во время воспитательно–образовательного процесса – 50 % от общей суммы набранных баллов;
- наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность работников – 30 % от общей суммы набранных баллов;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 10 % от общей суммы набранных баллов.

3.2. Финансовые средства, на которые уменьшены выплаты стимулирующего характера направляются в фонд премирования сотрудников.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

4.1. Виды стимулирующих выплат педагогическим работникам (старший воспитатель)

Критерии оценки деятельности	Стимулирующие баллы
Разработка стратегических документов (Образовательная программа МАДОУ д/с к/в № 15, Программа развития МАДОУ д/с к/в № 15 и т.д.)	10

Качественная организация работы общественных органов, участвующих в образовательной работе.	10
Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме	10
Наличие на сайте ДОУ информационной открытости деятельности образовательной организации, своевременность обновления информации	10
Своевременная аттестация педагогических работников, правильно оформление документов аттестуемых	10
Участие в инновационной деятельности, разработка проектов, и т.д.	10
Реализация программ дополнительного образования на базе ДОУ	10
Своевременное проведение тематических мероприятий, подготовка документов и отчет о проведении мероприятий.	10
Применение в образовательном процессе современных образовательных технологий (здоровье сберегающих, игровых, ТРИЗ, сказкотерапии и т.д.)	10
За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями	10
Наличие собственного сайта педагога по направлению профессиональной деятельности , своевременное размещение на сайте обновленной информации	5
Наличие призовых мест воспитанников	5
Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов	10
Выступления на мероприятиях различных уровней; публикации в печати о собственном опыте работы, методические , дидактические материалы, размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	10
Работа в качестве руководителя методического объединения	10
Результативность выступления педагогов на различных семинарах. конференциях, профессиональных конкурсах.	10
Повышение авторитета ДОУ	10
Работа без больничных листов	5
Уровень исполнительской дисциплины	5

4.2. Виды стимулирующих выплат педагогическим работникам (воспитатель):

Критерии оценки деятельности	Стимулирующие баллы
Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний и т.д.)	5
Отсутствие задолженности по родительской оплате за посещение ДОУ	5
Написание планов воспитательно-образовательной работы педагога (в соответствии требованиям) в электронном виде на одну неделю	5
Участие в методических объединениях, профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок, конференциях, семинарах.	5

Участие педагогического работника в мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, участие в ролях на утренниках).	5
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Документы, подтверждающие размещение:	10
Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (копии интернет-страниц, электронные адреса на которых размещены материалы, адреса размещения собственных методических разработок).	5
Участие в инновационно-экспериментальной работе ДООУ, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДООУ, образовательной программы, собственных педагогических проектов: - авторская программа; - программа развития ДООУ; - основная образовательная программа ДООУ; - отчёт по результатам инновационной деятельности; - педагогический проект.	10
Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: - акции; - недели здоровья; - дни открытых дверей.	10
Организация работы с родителями: ○ консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка ○ привлечение родителей к участию в образовательных проектах ○ привлечение родителей к изготовлению пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности	5
Своевременное оформление родительских уголков: актуальность, качество оформление материала и т.д.	5
Качественная организация детей на прогулке (подвижные игры, спортивные соревнования и т.д.)	5
Соответствие развивающей среды в группе требованиям ФГОС ДО	5
Создание развивающей среды на участке в соответствии с требованиями ФГОС ДО	5
Отсутствие роста заболеваемости воспитанников	5
Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	5
Подготовка материалов для размещения на сайте детского сада.	5
Выпуск брошюр, газет, бюллетеней, оформление выставок детского творчества (за каждое мероприятие)	5
Участие в общих мероприятиях ДООУ.	5

Авторский подход в построении предметно-пространственной развивающей образовательной среды (справки, результаты тематического контроля): - постоянное обновление предметно-пространственной среды с учётом всех принципов, виден авторский подход; - предметно-пространственная развивающая среда создана с учётом всех принципов.	5
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников ДООУ к руководителю Учреждения по поводу конфликтных ситуаций	5
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей, проведения оздоровительных и профилактических мероприятий в группах	5
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, режима дня (воздушный режим, чистота и порядок в группе) и т.д.	5
Положительные отзывы родителей воспитанников	5
Проявление творческой активности в подготовке к праздничным мероприятиям, показательным выступлениям.	5
Сопровождение ребенка с ОВЗ	5
За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями	5
Наличие собственного сайта педагога по направлению профессиональной деятельности, своевременное обновлением информации	5
Наличие призовых мест воспитанников	5
Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов	5
Выступления на мероприятиях различных уровней; публикации в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы, размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	10

4.3. Виды стимулирующих выплат педагогическим работникам (музыкальный руководитель):

Критерии оценки деятельности	Стимулирующие баллы
Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДООУ, авторских программ, годового плана работы ДООУ (уровни активности участия)	10
Эффективность деятельности на муниципальном уровне, ДООУ (выступления на методобъединениях, уровень показа открытых занятий, мастер-классов, организации презентаций, круглых столов, семинаров)	10
Обобщение и распространение педагогического опыта организации образовательной деятельности на муниципальном уровне, в газете, педагогических изданиях.	10
Наличие публикаций за отчетный период на сайте учреждения или личном сайте педагога.	5
Создание и систематическое пополнение картотеки НОД по образовательной области «Музыка»	5
Применение и результативность использования информационно-коммуникационных технологий в организации образовательного процесса.	10

Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	10
Ведение инновационной, экспериментальной и проектной образовательной деятельности	10
Организация работы с родителями: консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка привлечение родителей к участию в образовательных проектах привлечение родителей к изготовлению пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности	10
Участие в общих мероприятиях ДОУ	10
Личностно-ориентированный подход при разработке сценариев мероприятий для возрастных групп	10
Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей.	10
Оформление музыкального зала для проведения тематических мероприятий	10
За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями	10
Наличие собственного сайта педагога по направлению профессиональной деятельности с ежегодным обновлением информации	10
Выступления на мероприятиях различных уровней; публикации в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы, размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов	5

4.4. Виды стимулирующих выплат педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель -дефектолог):

Критерии оценки деятельности	Стимулирующие баллы
Разработка планов мероприятий, направленных на профилактику речевых расстройств у детей:	10
Эффективность деятельности на муниципальном уровне, ДОУ (выступления на методобъединениях, уровень показа открытых занятий, мастер-классов, организации презентаций, круглых столов, семинаров)	10
Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС	10
Обобщение и распространение педагогического опыта организации образовательной деятельности на муниципальном уровне	10
Ведение информационного стенда специалиста. Эстетичность, содержательность, своевременное обновление материала.	10
Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	10

Ведение инновационной, экспериментальной и проектной образовательной деятельности	10
Организация работы с родителями: консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка привлечение родителей к участию в образовательных проектах привлечение родителей к изготовлению пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности.	10
Оформление и ведение индивидуальных тетрадей воспитанников	10
Оформление предметно-развивающей среды: соответствие оснащения предметно-развивающей среды принципам: - насыщенности - трансформируемости - полифункциональности - вариативности - безопасности - изготовление пособий, раздаточного материала для образовательной деятельности	10
Положительные отзывы родителей воспитанников	10
За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями	20
Наличие собственного сайта педагога по направлению профессиональной деятельности, своевременное обновление информации	10
Участие в общих мероприятиях ДОУ	10
Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов	10
Выступления на мероприятиях различных уровней; публикации в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы, размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	10

4.5. Виды стимулирующих выплат педагогическим работникам (педагог-психолог):

Критерии оценки деятельности	Стимулирующие баллы
Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ, годового плана работы ДОУ (уровни активности участия)	10
Эффективность деятельности на муниципальном уровне, ДОУ (выступления на методобъединениях, уровень показа открытых занятий, мастер-классов, организации презентаций, круглых столов, семинаров):	10
Обобщение и распространение педагогического опыта организации образовательной деятельности на муниципальном уровне	10
Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из группы риска	10
Положительные отзывы родителей воспитанников ДОУ	5

Проведение специальных обучающих занятий, тренингов для воспитателей по использованию стиля воспитательных воздействий.	10
Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	10
Использование диагностических методик при взаимодействии с детьми (тестовые задания, естественный эксперимент, проективные методики и др.)	10
Индивидуальная работа с детьми в период адаптации к ДОУ	5
Сопровождение ребенка с ОВЗ	5
Организация работы с родителями: консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка привлечение родителей к участию в образовательных проектах привлечение родителей к изготовлению пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности	10
Ведение информационного стенда специалиста. Эстетичность, содержательность, своевременное обновление материала.	10
За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями	20
Наличие собственного сайта педагога по направлению профессиональной деятельности с ежегодным обновлением информации	5
Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов	5
Выступления на мероприятиях различных уровней; публикации в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы, размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	10
Результативность выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах.	10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	5

4.6. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам (инструктор по физической культуре)

Критерии оценки деятельности	Стимулирующие баллы
Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ, годового плана работы ДОУ (уровни активности участия)	10
Эффективность деятельности на муниципальном уровне, ДОУ (выступления на метод.объединениях, уровень показа открытых занятий, мастер-классов, организации презентаций, круглых столов, семинаров):	10
Обобщение и распространение педагогического опыта организации образовательной деятельности на муниципальном уровне	10
Реализация современных подходов к организации предметно-пространственной развивающей среды (спортивный зал, спортивная площадка)	10
Положительные отзывы родителей воспитанников ДОУ	5
Применение современных образовательных технологий (игровых, здоровьесберегающих, личностно-ориентированной, ТРИЗ, проектная деятельность, исследовательская деятельность...)	10

Работа педагога в качестве члена жюри, экспертных и рабочих групп.	10
Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях (при наличии дипломов, грамот, приказов)	10
Индивидуальная работа с детьми в период адаптации к ДОУ	5
Сопровождение ребенка с ОВЗ	5
Организация работы с родителями: консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка привлечение родителей к участию в образовательных проектах привлечение родителей к изготовлению пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности	10
Ведение информационного стенда специалиста. Эстетичность, содержательность, своевременное обновление материала.	10
За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями	20
Наличие собственного сайта педагога по направлению профессиональной деятельности с ежегодным обновлением информации	5
Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов	5
Своевременное и качественное оформление документации (календарные планы, отчеты и др.)	10
Результативность выступления педагога на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах.	10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	5

4.7. Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала ДОУ (младший воспитатель):

Критерии оценки деятельности	баллы
Обеспечение санитарно-гигиенических, эстетических условий образовательного процесса	10
Помощь в работе воспитателя по привитию детям культурно-гигиенических навыков	5
Обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	10
Участие в организации и проведении детских праздников и развлечений	5
Участие в подготовке и проведении оздоровительных мероприятий в группе	5
Соблюдение норм СанПиН (отсутствие предписаний и положительных смыслов)	10
Участие в общественной жизни коллектива	5
ИТОГО	50

4.8. Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала ДОУ (заведующий хозяйством):

Критерии оценки деятельности	баллы
Своевременное заключение договоров с обслуживающими предприятиями	10
Надлежащий контроль за хозяйственным обслуживанием учреждения и своевременное устранение возникших нарушений	10

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
Разъездной характер работы	5
Оперативное принятие решений в случае аварийных ситуаций	5
Тщательный учет всех материальных ценностей: - ведение книги учета - подача заявок на приобретение и списание имущества	5
Участие в общественной жизни коллектива	5
ИТОГО	50

4.9. Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала МАДОУ (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медсестра по физиотерапии, медсестра по массажу):

Критерии оценки деятельности	баллы
Снижение заболеваемости в группах ежемесячно	10
Проведение профилактических и оздоровительных мероприятий с воспитанниками и сотрудниками, повышающих авторитет и имидж МАДОУ	10
Регулярный и качественный контроль над соблюдением санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического режимов во всех помещениях	10
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие жалоб	5
Контроль за организацией питания в ДОУ	5
Выполнение 10 дневного меню	10
ИТОГО	50

4.10. Выплаты стимулирующего характера для обслуживающего персонала ДОУ (повар, кухонный рабочий):

Критерии оценки деятельности	баллы
Соблюдение инструкций по охране труда и технике безопасности	10
Ответственное отношение к сохранности имущества и инвентаря	5
Соблюдение правил личной гигиены: наличие чистой спецодежды, головной убор	5
Выполнение требований и правил СанПиН (отсутствие предписаний)	10
Качественное приготовление пищи, с соблюдением технологии приготовления блюд.	10
Участие в общественной жизни коллектива	10
ИТОГО	50

4.11. Выплаты стимулирующего характера для обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож) кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, делопроизводитель)

Критерии оценки деятельности	баллы
Соблюдение графика выдачи и смены белья, полотенец, спецодежды	5
Своевременный ремонт мягкого инвентаря, своевременная замена, списание.	10
Контроль за использованием, сохранностью мягкого инвентаря и спецодежды	5
Участие в общественной жизни коллектива	10

ИТОГО	30
-------	----

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

Критерии оценки деятельности	баллы
Ответственное отношение к сохранности имущества и инвентаря	10
Своевременное и качественное исполнение заявок	5
Участие в общественной жизни коллектива	5
Соблюдение правил и требований ТБ, ОТ и ППБ.	10
ИТОГО	30

Дворник:

Критерии оценки деятельности	баллы
Образцовое содержание территории ДООУ	10
Соблюдение норм СанПиН, ОТ, ППБ, при работе на территории ДООУ	10
Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды	5
Участие в общественной жизни коллектива	5
ИТОГО	30

Сторож:

Критерии оценки деятельности	баллы
Сохранность материальных ценностей в помещении и на территории ДООУ	10
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
Соблюдение правил ОТ, ТБ, ППБ, санитарных правил и требований	10
Участие в общественной жизни коллектива	5
ИТОГО	30

Машинист по стирке и ремонту спецодежды:

Критерии оценки деятельности	баллы
Качество стирки детского белья и спецодежды	10
Соблюдение норм СанПиН, ОТ, ППБ, ТБ.	10
Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды	5
Участие в общественной жизни коллектива	5
ИТОГО	30

Делопроизводитель:

Критерии оценки деятельности	баллы
Своевременность предоставления документации и отчетности в вышестоящие и потусторонние организации.	10
Качество оформления документации	10
Уровень контроля за исполнением правил внутреннего распорядка, приказов, распоряжений администрации работниками.	5
Участие в общественной жизни коллектива	5
ИТОГО	30

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к коллективному договору
на 2022 -2025г.

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 15
г.Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель ТК МАДОУ д/с к/в № 15

Н.В. Евтушенко

«06» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с к/в № 15

Н.Л. Ажинова

«06» сентября 2022г.

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и(или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Кухонный рабочий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Заведующий хозяйством	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Делопроизводитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Воспитатели групп	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Учитель-логопед Педагог-психолог Учитель-дефектолог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.	200г (мыло туалетное) или 250мл., (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к коллективному договору
на 2022 -2025г.

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 15
г.Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с к/в 15

Н.В. Евтушенко

« » 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с к/в № 15

Н.Л. Ажинова

« » 2022г.



СПИСОК ПРОФЕССИЙ И РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ
ПРОВОДЯТСЯ ПЕРИОДИЧЕСКИЕ БЕСПЛАТНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ
ОСМОТРЫ

(ПРИКАЗ МЗСР ОТ 12.04.2011г. № 302Н)

№ п/п	Наименование профессий	Наименование вредности	Периодичность
1	Заведующий	20. Работы в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год
2	Старший воспитатель		
3	Воспитатель		
4	Педагог-психолог		
5	Учитель-логопед		
6	Учитель-дефектолог		
7	Музыкальный руководитель		
8	Инструктор по физической культуре		
9	Заведующий хозяйством		
10	Старшая медицинская сестра		
11	Кастелянша		
12	Кухонный рабочий		
13	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
14	Младший воспитатель		
16	Повар		
17	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и помещений		
18	Дворник		
19	Сторож		
20	Уборщик производственных и служебных помещений		
21	Делопроизводитель		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к коллективному договору
на 2022 -2025г.

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 15
г.Славянска-на-Кубани
муниципального образования

Славянский район

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО
Председатель ТК МАДОУ д/с к/в №15

Н.В. Евтушенко

« 06 » _____ 2022г.

Заведующий МАДОУ д/с к/в № 15

Н.Л. Ажинова

« 06 » *сентября* 2022г.

Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основные предоставления (указать № и дату документа)
1	2	3	4	
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Пр. МЗСР № 997н от 09.12.2014г. п.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Пр. МЗСР № 997н от 09.12.2014г. п.122
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	До износа	
3.	Кухонный	Куртка белая хлопчатобумажная,	3	Пр. МЗСР №

	рабочий	Фартук хлопчатобумажный, с водоотталкивающей пропиткой	2	997н от 09.12.2014г. п.60
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	Пр. МЗСР № 997н от 09.12.2014г. п.115
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Пр. МЗСР № 997н от 09.12.2014г. п.135
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пары	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пары	
		Щиток защитный лицевой	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Пр. МЗСР № 997н от 09.12.2014г. п.171
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
12.	Младший воспитатель	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
13.	Заведующий хозяйством	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	Пр. МЗСР № 997н от 09.12.2014г. п.32
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.	

Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с типовыми нормами установлена бесплатная выдача санитарной одежды

N п/п	Наименование профес- сий и должностей	Наименование санитарной одежды	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплек- ты)	Основные предоставления (указать № и дату документа)
1	2	3	4	
1.	повар	Фартук белый хлопчатобумажный	1	П.19.5.СанПин 2.4.1.3049-13
		колпак	2	
		халат	2	
2.	Кухонный рабочий	Халат х/б	2	П.19.5.СанПин 2.4.1.3049-13
		косынка	2	
		фартук	2	
3.	Младший воспитатель	Халат светлых тонов	2	П.19.5.СанПин 2.4.1.3049-13
		Косынка	3	
		Темный халат для уборки поме- щений	3	
4	воспитатель	Халат светлых тонов	1	П.19.5.СанПин 2.4.1.3049-13
5	Старшая мед.сестра	Халат белый	1	П.19.5.СанПин 2.4.1.3049-13
6	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	2	П.19.5.СанПин 2.4.1.3049-13

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к коллективному договору
на 2022 -2025г.

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 15
г.Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с к/в №15

Н.В. Евтушенко

« 06 » сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с к/в № 15

Н.Л. Ажинова

« 06 » сентября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

1.Об щие положения

1.1.Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район по повышению качества работы, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности, направлены учреждением на оплату работников.

2.Условия премирования

2.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОУ могут быть установлены премии:

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работ.

2.2. Премия по итогам работы за полугодие (год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и премирование в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Премия по итогам работы за полугодие (год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

2.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в размере:

до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

- Поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, Министерства здравоохранения Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

2.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка на интенсивность и высокие результаты работы.

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

каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, занимающие должности:

- старший воспитатель
- воспитатель
- учитель-логопед
- учитель-дефектолог
- педагог-психолог
- музыкальный руководитель
- инструктор по физической культуре

Имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

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

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или

образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен по частям продолжительностью по три месяца.

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии что за это время не уменьшилось количество часов по образовательным программам или количество обучающихся, групп.

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педа-

гогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переноситься на другой срок.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к коллективному договору
на 2022 -2025г.

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 15
г.Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с к/в № 15

Н.В. Евтушенко

«06» _____ 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с к/в №15

Н.Л. Ажинова

«06» _____ 2022г.



Перечень

Должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной

	работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профи-	Мастер производственного обучения.

<p>ля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

«6» _____ 2022г

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

«08» _____ 2022г



ПОРЯДОК

проведения тарификации работников

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, медицинских работников, работников культуры, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в образовательных учреждениях и учреждениях образования приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования проводится по форме тарификационного списка

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последова-

тельности, соответствующей структуре штатного расписания образовательного учреждения и учреждения образования.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образования). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида № 15 г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Сла-
вянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д\с к\в № 15

Н.В. Евтушенко

« 06 » сентября 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д\с к\в № 15

Н.Л. Ажинова

« 06 » сентября 2022г.



**Соглашение по охране труда
МАДОУ д\с к\в № 15 на 2022 год**

№ п/п	Содержание мероприятий	Сумма затрат (руб)	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	3 000	IV квартал	Заведующая ДОУ Ажинова Н.Л
2	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	39 000	II квартал	Старшая медицинская сестра Волошина В.В.
3	Укомплектование аптечки набором медикаментов для оказания первой помощи	1 200	ежеквартально	Старшая медицинская сестра Волошина В.В.
4	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	600	II квартал	Заведующий хозяйством Никитина Н.И.

5	Приведение искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с действующими нормами	8 000	II квартал	Заведующий хозяйством Никитина Н.И.
6	Обеспечение в установленном порядке работников смывающимися и обезвреживающимися средствами	162 960	ежеквартально	Заведующий хозяйством Никитина Н.И.
7	Проведение в установленном порядке обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров	192 7888	I квартал	Старшая медицинская сестра Волошина В.В.