



Работодатель  
Заведующий МБОУ № 20  
Э.Н. Кравченко  
с. Новосиловка, Азовский район  
Ростовская область



Председатель  
Профсоюзного комитета  
МБОУ № 20  
с. Новосиловка, Азовский район  
профсоюз № 2  
О.М. Вишикова  
2015 г.

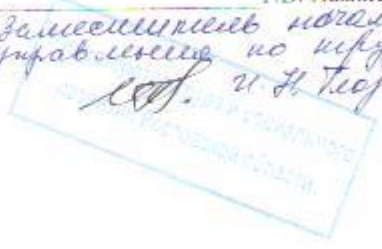
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 20 «Ветерок» на 2015 - 2018 г. г.

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

Регистрационный № 2564/15-2451  
от 17 декабря 2015г.  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду

Г.В. Назлятенко  
*Заместитель начальника  
управления по труду:*  
*С.Н. Тюрков*



г. Новосиловка, Азовский район

2015 г.

Министерство труда и социального развития Ростовской области Елисеевой Е.В.  
От Кравченко Эммы Николаевны, заведующего МБДОУ детского сада № 20 «Ветерок»  
ИНН 6101029254  
Адрес 346 748 Россия Ростовская область, Азовский район х. Новоалександровка, ул.Ленина,66 а  
Телефон тел. раб. сот.8-904-442-66-31  
Адрес эл. почты: kravchenko-emma@mail.ru

## Заявление

### о проведении уведомительной регистрации Коллективного договора

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ветерок» направляет Коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей на срок 2015-2018 г. на уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 3 Областного Закона Ростовской области от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области».

Представляю следующие сведения об организации:

- форма собственности муниципальная
- вид экономической деятельности образование
- Ф.И.О. и контактные телефоны руководителя **Кравченко Эмма Николаевна**  
сот. тел. **8-904-442-66-31**
- Ф.И.О. и контактные телефоны председателя первичной профсоюзной организации (представителя работников) **Винникова Ольга Михайловна 8-950-840-10-13**
- численность работников организации 9
- численность работников первичной профсоюзной организации 9
- размер минимальной заработной платы (*МРОТ РФ, МРОТ по Соглашению, ПМ, др.*) **5965,00 руб.**

К настоящему заявлению прилагаю:

- **коллективный договор с приложениями**, в количестве 3 экземпляров.
- документы, подтверждающие полномочия сторон на подписание коллективного договора, в количестве 2 листов.

Заведующий МБДОУ № 20 «Ветерок»:

Э.Н. Кравченко

Дата: 6 ноября 2015 г.

Унифицированная форма № Т-5  
 Утверждена Постановлением Госкомстата России  
 от 05.01.2004 № 1

Азовский районный отдел образования

Код  
 Форма по ОКУД 030100  
 по ОКПО 4

(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
8 к	06.02.2014

**ПРИКАЗ**

(распоряжение)

о переводе работника на другую работу

**Перевести на другую работу**

	Дата
с	06.02.2014
по	

Кравченко Эмму Николаевну

Табельный номер
-655

(фамилия, имя, отчество)

**временно**

(вид перевода (постоянно, временно))

Прежнее место

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 20 «Ветерок»  
 (структурное подразделение)

воспитатель

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

Для замещения временно отсутствующего работника Илясовой Е.Е.  
 (причина перевода)

Новое место работы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 20 «Ветерок»

(структурное подразделение) заведующий

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

тарифная ставка (оклад) 11877 руб. коп.  
 (цифрами)

надбавка За работу в сельской местности - 25%, За выслугу лет - 15% руб. коп.

Доплаты За ведение делопроизводства - 20%

**Основание:**

изменение к трудовому договору от “\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_ ; или  
 другой документ \_\_\_\_\_ соглашение сторон от 06.02.2014г. \_\_\_\_\_  
 (документ (заявление, медицинское заключение и пр.))

Руководитель организации Заместитель

заведующего  
 (должность)



М.В.Заярная  
 (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

“ 6 ” 20^ г.

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (общероссийский профсоюз образования)

**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

первичная профсоюзная организация

**МБДОУ №20 «Ветерок» Азовского района**

Выписка из протокола Отчетно-Выборного Профсоюзного собрания №1 от 29 января 2015 г.

Выборы председателя Первичной Профсоюзной Организации МБДОУ №20 «Ветерок»

В соответствии с постановлением Азовской районной профсоюзной организации работников образования от 24 января 2014 г. №1 о проведении отчетов и выборов в ППО МБДОУ №20 «Ветерок»

Постановляет:

Избрать председателем первичной профсоюзной организации МБДОУ № 20 «Ветерок» :

Винникову Ольгу Михайловну- воспитатель Голосовали-10-«за», -нет-«против», - нет-«воздержавшихся»

Председатель ППО:

Работодатель  
Заведующий МБДОУ № 20

\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
«02 » ноября 2015 г.  
Приказ № 56

Председатель  
профкома МБДОУ № 20

\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
«02» ноября 2015 г.  
протокол № 2

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения -**  
**детского сада № 20 «Ветерок»**  
**на 2015 - 2018 г. г.**

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 2015г.  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду  
\_\_\_\_\_ Г.В. Павлятенко

х. Новоалександровка, Азовский район

2015 г

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 20 «Ветерок»

**Протокол № 2**  
**собрания трудового коллектива**  
**МБДОУ детский сад № 20«Ветерок»**  
**от «02» ноября 2015 года.**

**Присутствовали:** 9 работников.

**Повестка дня:**

Принятие Коллективного договора работников МБДОУ детского сада № 20 «Ветерок» на 2015 – 2018 годы и Приложений к нему.

**Слушали:** Кравченко Э.Н.- заведующего МБДОУ детского сада № 20 «Ветерок» о принятии Коллективного договора на 2015 – 2018г.г. и Приложений к нему.

**Постановили:**

Принять Коллективный договор работников МБДОУ детского сада № 20 «Ветерок» на 2015 – 2018г.г. и Приложения к нему.

Голосование: «за» - 9 человек,  
«против» - 0 человек,  
«воздержавшиеся» - нет.

Заведующий МБДОУ:  
Председатель ПК:

Э.Н. Кравченко  
О.М. Винникова

**Содержание  
Коллективного договора :**

	<b>Наименование раздела</b>	<b>Страница</b>
1	Общие положения.	7-8
2	Трудовые отношения.	8-9
3	Обязательства работодателя по обеспечению занятости.	9-12
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.	12-13
5	Режим труда и отдыха.	13-15
6	Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда.	15-18
7	Улучшение условий охраны труда.	18-20
8	Социальные гарантии, льготы и социальное страхование.	20-21
9	Защита молодого специалиста.	21-22
10	Свобода творчества.	22
11	Гарантии деятельности профсоюзной организации.	22-23
12	Ответственность за выполнение коллективного договора	23-24
13	Разрешение споров по условиям, включённым в коллективный договор.	24
14	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.	24
15	Заключительные положения	24-25

## Общие положения.

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель: **муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 20 «Ветерок»** в лице заведующего ДООУ Кравченко Эммы Николаевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемым далее «Профком», в лице председателя первичной профсоюзной организации Винниковой Ольги Михайловны. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

-повышения уровня жизни работников и членов их семей;

-создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

5. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений. На период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

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

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.



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

8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

11. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

12. Коллективный договор заключен на срок на 3 года и вступает в силу с момента подписания сторон и действует в течение всего срока.

## **Раздел 1. Трудовые отношения.**

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

### **Работодатель:**

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить: соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов

- (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;
- своевременное заключение (перезаключение) Коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и

- инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором;

1.5. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности МБДОУ присущими профсоюзам методами, в т.ч., повышением результативности эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представлять от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечивать защиту в представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

### **1.6. Работник обязуется**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

## **Раздел 2. Обязательства работодателя по обеспечению занятости.**

### **Работодатель:**

2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы предприятия, переобучению работников и т. д.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, другими мероприятиями, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только в соответствии с действующим Уставом МБДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5. Работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.6. Стороны договорились о том, что:

2.6.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

2.6.2. При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

2.6.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается:

- с беременной женщиной (за исключением случаев ликвидации организации, ст. 261 ТК РФ).

- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1,5-8,10 или 11 ст.81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ.

2.7. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- в семье, в которой один из супругов имеет статус безработного;

2.8. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзного комитета.

2.10. Члены коллектива обязуются жить по Уставу, выполнять распоряжения администрации, повышать качество образования, соблюдать требования по охране труда, жизни и здоровья детей, ТБ, производственной санитарии.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.11. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.12. Предлагать меры по социально-экономической защите работников;

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

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

3.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 Трудового кодекса РФ) не реже, чем один раз в 3 года.

3.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

3.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

3.6. В целях, эффективной работы МБДОУ, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения представительного органа работников:

3.6.1. Разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях РО и доводит его до сведения работников.

3.6.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.6.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.6.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.6.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.6.6. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

3.7. Профсоюзный комитет обязуется: осуществлять подготовку,

переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюзной организации.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха.**

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад для педагогических работников) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

Приложение № 1

к коллективному договору учитель логопед - 20 часов;

педагог дополнительного образования - 18 часов;

воспитатель, старший воспитатель - 36 часов;

педагог-психолог – 36 часов;

музыкальный руководитель - 24 часа;

остальные сотрудники – 40 часов.

для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю

4.3. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня, остальным сотрудникам 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней.

4.6. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (ст.123 Трудового кодекса РФ).

4.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.8. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

\* работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

\* работникам, имеющим ребенка - инвалида.

4.9. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.10. Работники организации имеют право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет	- 14 дней
- имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет	- 14 дней
- имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет	- 14 дней
- для ухода за заболевшим членом семьи на срок	согласно медицинскому заключению
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей	3 дня
- в связи с похоронами близкого родственника	3 дня
- в связи с переездом на новую квартиру до трёх дней	3 дня
- в связи с проходами детей в армию	2 дня

4.11. В соответствии с п.5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» и настоящим договором педагогическим работникам, имеющим стаж непрерывной работы 10 лет, предоставляется дополнительный длительный отпуск сроком до 1 года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.12. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных законодательством и по личному заявлению работника (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

4.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **Раздел 5. Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда.**

5.1. Оплата труда работников образовательных учреждений Ростовской области производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказа Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Положения об оплате труда МБДОУ и другим локальным актам ОУ.

Выплата заработной платы производится в денежном эквиваленте.

5.2 Система оплаты труда включает в себя:

- оплату труда по ставкам заработной платы, должностным окладам;
- выплату надбавок и доплат, предусмотренных законодательством, стимулирующего и компенсационного характера, согласно Положению об оплате труда;

5.3. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц, 7 и 21 числа каждого месяца.

Место выплаты заработной платы - личный счет работника (банковские карты). Изменение места выплаты заработной платы определяется дополнительным соглашением к трудовому договору на основании личного заявления работника.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

5.4. Оплата труда производится по должностным окладам и ставкам заработной платы, согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Системы заработной платы, должностных окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам МБДОУ, финансируемых из местного бюджета, соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

5.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни,



сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного).

5.6. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам (АРМ) или Специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.

Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программ по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.7. На основании Постановления Администрации Азовского района Ростовской области «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Азовского района, технического и обслуживающего персонала администрации органов местного самоуправления Азовского района»:

- педагогическим работникам устанавливается должностной оклад;
- обслуживающему персоналу устанавливается минимальная ставка заработной платы.

5.8. Месячная заработная плата труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим федеральным законодательством. (ч. 3 ст. 133 ТК РФ)

5.9. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положениями «О заработной плате, выплат компенсационного и стимулирующего характера», разработанным и утвержденным МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника, должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.11. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия сотрудника в письменном виде.

5.12. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

5.13. Администрация МБДОУ обязуется не позднее мая текущего года представить в профсоюзный комитет штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год.

5.14. Руководителям и специалистам устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 % к должностному окладу.

5.15. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

5.16. Руководителю своевременно обеспечивать индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и соответствующими нормативно-правовыми и локальными актами (ст. 134 ТК РФ).

5.17. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ или иными федеральными законами.

5.18. Работодатель осуществляет контроль за размером удержаний из заработной платы работника, согласно ст. 138 ТК РФ и ст. 110 СК РФ.

5.19. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику производить в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

5.20. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы несут ответственность, согласно ст. 142 ТК РФ и иных федеральных законов.

5.21. Работодателю установить системы нормирования труда, согласно ст. 159 ТК РФ, с учетом мнения представительного органа работников и на основании выше перечисленных актов регионального и муниципального органов власти.

5.22. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат наступает согласно ст. 236 ТК РФ.

**5.23. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации)

## **Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда.**

**Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется**:

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда .

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. В соответствии со ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров работников и диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях, компенсациях и СИЗ.

6.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.6. Обеспечить ОУ необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.7. Создать в ОУ на паритетной основе совместную с профсоюзом комиссию по охране труда.

6.8. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

6.9. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.10. Не применять в МБДОУ материалы, не прошедшие испытаний и

не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключения) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

6.11. В целях улучшения условий труда сотрудников МБДОУ по истечению срока аттестации рабочих мест, руководителю ОУ обеспечить проведение Специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда») с последующей сертификацией работ по охране труда в образовательном учреждении.

**6.12. Профсоюзный комитет обязуется:**

- представлять интересы пострадавших работников при
- расследовании несчастных случаев в МБДОУ, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МБДОУ;
- контролировать расходование средств на охрану труда;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в МБДОУ по вопросам безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в МБДОУ.

**6.13. Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в МБДОУ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- немедленно извещать заведующего МБДОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБДОУ или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальное страхование.**

7.1. Сотрудники МБДОУ имеют право на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, дополнительные льготы,

предоставляемые в Ростовской области и Азовском районе педагогическим работникам.

**Работодатель обязуется:**

7.2. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

7.3. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

7.4. В установленном порядке перечислять в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а так же в пенсионные фонды.

7.5. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году Работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах».

7.6. В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 606 «О мерах реализации демографической политики РФ» реализации комплекса мер Правительства Ростовской области от 16.08.2013 года (п. 2.2), во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385 от 10.09.2013 года и Письма Администрации Азовского района от 12.11.2013 года № 733, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью устанавливаются следующие льготы, сверх установленных трудовым законодательством женщинам, имеющим детей :

- предоставление частичной компенсации стоимости путёвок для детей в санаторные и оздоровительные лагеря;
- предоставление одного дня дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний 1 сентября;
- при рождении ребёнка женщине предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня.

7.7. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образцы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в

электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

7.8. Согласно Ростовскому областному трехстороннему (региональному) Соглашению между Правительством РО, Федерацией профсоюзов и Союзом работодателей на 2014-2016 г. г., руководителям ОУ предоставлять дополнительные гарантии работникам, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 3 календарных дней, работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности по охране общественного порядка в составе народных дружин.

### **Раздел 8. Защита молодого специалиста.**

8.1. Работодатель обязан заключить трудовой договор с молодым педагогом в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится в МБДОУ, и предоставить полную нагрузку в 18 (36) часов.

8.2. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок (срочный трудовой договор), если молодой специалист принимается на период отсутствия основного работника. При этом МБДОУ не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

8.3. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника, выбор наставника по обоюдному согласию.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБДОУ, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников **стороны договорились:**

8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.5. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.6. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

### **8.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;
- испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **Раздел 9. Свобода творчества.**

### ***Стороны договорились о том, что:***

9.1. Педагогические работники имеют право выбирать методику и формы работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям;

9.2. Представлять возможность педагогическим работникам по их желанию проходить переекспертацию чаще, чем оговорено в положении об аттестации;

9.3. Педагогический работник имеет право отказать любому желающему в посещении мероприятия любого вида образовательной деятельности, если администрация МБДОУ не предупредила его о посещении.

## **Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

10.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

10.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным

законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).

10.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 ст.11 Федерального закона о профсоюзах).

10.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизаций работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.5. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа.

10.6. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие профорганизации (профкому) в их деятельности.

10.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

10.8. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона о профсоюзах.

10.9. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

10.10. Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

## **Раздел 11. Ответственность за выполнение коллективного договора.**

11.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников МБДОУ.



Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

11.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

## **Раздел 12. Разрешение споров по условиям, включенным в коллективный договор.**

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

## **Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.**

13.1. Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, для чего избирается комиссия из 5 человек.

13.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

13.3. Один раз в год стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

## **Раздел 14. Заключительные положения.**

### **Работодатель:**

14.1. Тиражирует Коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания;

14.2. Обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

14.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

14.4. Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

14.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## Приложения к Коллективному договору:

№	Наименование раздела	Страница
1	Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 20 «Ветерок».	27-36
2	Положение о заработной плате, выплатах компенсационного и стимулирующего характера	37-58
3	Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников МБДОУ № 20 «Ветерок»	59-67
4	Положение об оказании материальной помощи.	68-69
5	Положение о премировании работников ОУ.	70-84
6	Соглашение по охране труда МБДОУ № 20 «Ветерок».	85
7	Перечень должностей работников МБДОУ № 20 «Ветерок», которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда.	86
8	Перечень должностей работников МБДОУ № 20 «Ветерок», имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.	87
9	Перечень должностей работников МБДОУ № 20 «Ветерок» с ненормированным рабочим временем и указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков.	88
10	Положение о порядке проведения медицинских осмотров.	89-90
11	План повышения квалификации работников МБДОУ № 20 «Ветерок».	91-92

Согласовано.  
Председатель ППО  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
Протокол №2  
от 02.11.2015 г.

Утверждено :  
Заведующий МБДОУ №20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

## **ПРАВИЛА**

### **внутреннего трудового распорядка для работников**

### **МБДОУ детского сада № 20 «Ветерок»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются для укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, повышения результативности труда, высокого качества работы; обязательны для исполнения всеми работниками **МБДОУ детского сада № 20 «Ветерок»**.

Каждый работник МБДОУ несет ответственность за качество образования (обучения и воспитания) детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.2. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством МБДОУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

- 2.1. Для работников МБДОУ работодателем является заведующий МБДОУ.
- 2.2. Прием на работу и увольнение работников осуществляет заведующий МБДОУ.
- 2.3. Педагогические работники принимаются на работу по эффективному трудовому договору. Решение о срочном трудовом договоре, его продлении и расторжении в связи с истечением срока принимается заведующим МБДОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника в письменной форме, не позднее трех дней до издания приказа по МБДОУ.
- 2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую

педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в МБДОУ не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состава преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан предоставить руководству следующие документы:

- \* медицинское заключение о состоянии здоровья;
- \* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- \* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- \* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- \* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- \* документ об образовании;
- \* Согласие на обработку персональных данных;
- \* справки о наличии (отсутствии) судимости.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием, а также условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, с настоящими Правилами, разъяснить его права и обязанности;

- проинструктировать работника по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На каждого работника, проработавшего свыше 5 дней, работодатель обязан вести трудовую книжку, если работа в этой организации является для него основной.

2.12. На каждого работника ведется личное дело, которое после его увольнения хранится в архиве МБДОУ 75 лет.

2.13. Перевод работников осуществляется с их согласия. Переводы без согласия сотрудника могут быть осуществлены исключительно в случаях, в порядке и на срок, установленный законодательством.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном законодательством.

. Прекращение трудового договора оформляется приказом по МБДОУ.

2.15. В день увольнения руководитель МБДОУ производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении. Записью о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности работников**

3.1. Работники МБДОУ обязаны:

- \* работать добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя, обязанности, возложенные на них Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- \* соблюдать дисциплину труда - основу порядка в МБДОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, используя его для эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- \* стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;
- \* соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- \* быть внимательными к детям, вежливыми с детьми, их родителями и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- \* быть примером достойного поведения;
- \* содержать свое рабочее место в чистоте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- \* бережно относиться к собственности МБДОУ (оборудованию, игрушкам, инвентарю, учебным пособиям и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

### 3.2. Педагогические работники также обязаны:

- выполнять договор с родителями, сотрудничать с законными представителями ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета;
- следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующему;
- \* неукоснительно выполнять режим дня, заранее готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры; в работе с детьми использовать технические средства обучения, слайды, диапозитивы и т.п.;
- участвовать в работе педагогических советов МБДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей;
- \* вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- \* совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ;
- \* в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МБДОУ под непосредственным руководством медицинской сестры, старшего воспитателя;
- \* работать во взаимодействии со вторым педагогом и помощником воспитателя или младшего воспитателя в своей группе;
- \* четко планировать воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии.

3.3. Педагогические работники МБДОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения экскурсий, занятий в группе, на прогулках. Обо всех случаях травматизма детей работники МБДОУ обязаны немедленно сообщить руководству, медицинскому работнику и родителям.

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

##### 4.1. Руководство МБДОУ:

- обеспечивает соблюдение работниками МБДОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом МБДОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создает условия для улучшения качества работы, своевременно подводит итоги, поощряет лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, совета ДОУ, повышает роль морального и материального стимулирования труда;
- \* способствует созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживает и развивает инициативу и активность работников;
- \* обеспечивает их участие в управлении МБДОУ, проводит собрания трудового коллектива и производственные совещания; своевременно рассматривает замечания и предложения работников по совершенствованию и повышению качества образовательной деятельности;
- \* рационально организует труд работников МБДОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивает исправное состояние дидактического и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- \* обеспечивает систематическое повышение профессиональной квалификации работников МБДОУ, организует и проводит аттестацию педагогических работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- \* обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- \* не допускает к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принимает к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке, согласно действующему законодательству;



- \* создает соответствующие нормам санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.). Своевременно производит ремонт здания и помещений МБДОУ, добивается эффективной работы технического персонала;
- \* обеспечивает сохранность имущества МБДОУ, его сотрудников и детей; обеспечивает систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- \* чутко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивает предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействует улучшению жилищно-бытовых условий.

4.2. Руководство МБДОУ несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в МБДОУ. Обо всех случаях травматизма в установленном порядке сообщает в соответствующие органы управления образования.

### **5. Права работников**

- 5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб ей.
- 5.2. Педагогические работники добровольно проходят аттестацию на установление первой или высшей квалификационной категории, или «соответствие занимаемой должности» один раз в пять лет.
- 5.3. Работники также имеют все права, предоставленные им законодательством.

### **6. Рабочее время и его использование**

- 6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 6.2. Педагогическую нагрузку педагогических работников устанавливает заведующий МБДОУ с учетом мнения трудового коллектива, до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:
  - \* объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности, с учетом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объема учебной нагрузки;
  - \* объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
  - объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа детей и количества групп.
 Руководитель МБДОУ обязан организовать учет явки работников ДОУ на работу и ухода

с работы.

6.3. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями: суббота и воскресенье. Продолжительность работы ДОУ составляет 12 часов.

6.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

Воспитатели обязаны приходить на работу за 15 минут до начала смены. Окончание рабочего дня воспитателей зависит от графика сменности. В конце дня воспитатели обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей, иных законных представителей. В случае если родители или иные законные представители не явились за ребенком, воспитатель обязан немедленно сообщить об этом начальству, и не имеет права оставлять ребенка без присмотра.

6.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели.

6.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.6. Графики работы, расписание занятий, графики дежурств утверждаются заведующим МБДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания, время начала и окончания занятий, дежурства. Графики и расписания вывешиваются на доске объявлений для всеобщего ознакомления, а также могут объявляться работнику под роспись.

6.7. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу заведующего МБДОУ.

6.8. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.9. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам ДОУ, как правило,

предоставляются по возможности в летний период.

6.11. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом по Азовскому РОО, другим работникам - приказом по МБДОУ.

6.12. Педагогическим и другим работникам МБДОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома руководства ДОУ;
- отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

6.13. Посторонние лица могут присутствовать в группе на занятии только с разрешения заведующего и старшего воспитателя. Вход в группу после начала занятия разрешается только заведующему МБДОУ и старшему воспитателю.

### **7. Поощрение за успехи в работе**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:

- \* объявление благодарности с занесением в трудовую книжку
- \* выдача премии;
- \* награждение ценным подарком;
- \* награждение Почетной грамотой.

В МБДОУ могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники ДОУ представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета МБДОУ.

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

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым

договором, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностным инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом тяжести дисциплинарного проступка, предыдущего поведения работника, - его отношения к труду.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется заведующим. Заведующий имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего накладываются Азовским РОО, который имеет право назначать и увольнять руководителя МБДОУ.

8.6. До применения взыскания от работника, совершившего дисциплинарный проступок, должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если объяснение не предоставлено по истечении двух рабочих дней, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель МБДОУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения

трудоу дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные в п. 7, не применяются.

8.10. Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под роспись.

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
02.11.2015 г.

**Согласовано.**  
Председатель ППО МБДОУ  
№ 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Кравченко  
протокол №2 от 02.11.2015 г

**Утверждено:**  
Заведующий МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

## **Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ветерок»**

### **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения детского сада № 20 «Ветерок» (МБДОУ № 20 «Ветерок»). Оплата труда работников образовательных учреждений Ростовской области производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказа Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Положению по оплате труда и стимулированию работников и локальным актам ДОУ.

**1.2.** Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**1.3.** Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских служащих), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему постановлению.

1.6. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.

1.7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 4 настоящего приложения.

1.9. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 5 настоящего приложения.

1.10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего приложения.

1.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 7 настоящего приложения.

1.12. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного, областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год (работников дошкольных образовательных учреждений - на 13 месяцев), исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного и областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.13. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.14. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим приказом, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными настоящим постановлением.

1.15. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

## **Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы**

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		Помощник воспитателя;	4538

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:



№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	4994

**2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель;	7183
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования;	7532
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7900
4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель.  Учитель-логопед.	8289  8289

**2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:**

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	13065

**2.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главных бухгалтеров** устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала):

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	11759

2.5. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

### **Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МБДОУ № 20 «Ветерок», утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителя и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах МБДОУ № 20 «Ветерок».

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

3.4.1. Руководителям и специалистам устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности в размере 0,25 % к должностному окладу.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест или Специальной оценки труда (СОУТ) за время фактической занятости в таких условиях. При этом руководитель принимает меры по проведению Специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), а также конкретные размеры доплат в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем МБДОУ по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Доплата 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

3.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

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

3.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями	20

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
	работа секретаря Работникам образовательных учреждений за: Работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
2.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства	20
3.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	15

3.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

по дошкольным учреждениям, - 5 процентов.

#### **Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ № 20 «Ветерок», утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

4.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах	Руководители и специалисты	0,25

Примечание к подпунктам 4.4.1:

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников **МБДОУ № 20 «Ветерок»**, за высокие результаты работы устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4.5. Работникам устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

4.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по

должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам **МБДОУ № 20 «Ветерок»**, реализующих программы дошкольного образования.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников утверждаются локальным актом МБДОУ (положение):

- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в процессе воспитательной работы;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и на региональном уровне;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- прочие критерии.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главным распорядителем средств бюджета.

4.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов ставки заработной платы,

4.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

4.10. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.11. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки,

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

4.13. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании,



утверждаемого Азовским районным отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании учреждения.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

4.14. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

4.15. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

## **Раздел 5. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей**

5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
8.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения 45	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
18.	Наличие воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
19.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Азовским районным отделом образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом местного самоуправления по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом местного самоуправления, в

ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

5.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников образовательных учреждений определяется дошкольным образовательным учреждениям – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

5.7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.8. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.9. Азовский районный отдел образования:

устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей;

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на I группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать, в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, группу по оплате труда руководителей предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям).

5.12. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Дошкольные образовательные учреждения;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений

6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.1.2. За время работы в периоды отмены образовательного процесса, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

## **6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

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

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

## **Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

7.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

7.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

## **Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

8.4. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
свыше 50 до 100	до 4,0

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Приложение 1

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ  
И РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ  
РАБОЧИХ**

I. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир, секретарь-машинистка;	4538

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	5246

II. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-	



№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
	й уровень	го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий;; оператор (всех наименований); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований); сторож уборщик служебных помещений; электромонтер (всех наименований) 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	        3730 3947 4178

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор (всех наименований); повар 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	        4435 4693

Приложение № 3  
к коллективному договору

**Согласовано.**  
Председатель ППО  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
протокол №2 от 02.11.2015г.

**Утверждено.**  
Заведующий МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко

Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера за эффективность и**  
**результативность труда**  
**педагогическим работникам МБДОУ № 20 «Ветерок»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ветерок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», с приказом Министерства общего и профессионального образования и науки Ростовской области от 25.06.2013г № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей и образовательных организаций», в целях исполнения постановления Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников» и стимулирования работников МБДОУ к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ветерок» (далее МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения выплат стимулирующего характера за эффективность труда

педагогическим работникам МБДОУ (кроме совместителей, временных и сезонных работников). Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

1.3. Настоящее Положение принимается Общим собранием МБДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.4. Стимулирующие выплаты начисляются по результативности основной деятельности.

1.5. 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 также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за эффективность работы педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников МБДОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

1.7. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

## **2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ.**

2.1. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.2. Расчет размера выплат из стимулирующего фонда оплаты труда производится 1 раз в квартал на основании мониторинга профессиональной деятельности за отчетный период (квартал).

2.3. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ проводится специально созданной комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утвержденной приказом по МБДОУ, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.2. Комиссия формируется из 4-х человек:

- заведующий МБДОУ,
- старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации,
- представитель родительской общественности.

2.3. Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности педагогическими работниками МБДОУ;
- определяет основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности педагогического работника;
- оформляет решение комиссии протоколом.

2.4. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

### **3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

-федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;

-федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности;

-федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации конкурсов, научно- практических конференций, социально-значимых проектов и акций.

3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутри садовского контроля, представляемые старшим воспитателем МБДОУ, результаты работы педагогов, утвержденные на заседании методических объединений, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки родителями (законными представителями) воспитанников.

Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне МБДОУ осуществляется заведующим детским садом.

#### **4. Порядок расчета стимулирующих выплат**

4.1. Один раз в квартал (не позднее 25 числа каждого последнего месяца квартала) каждый педагогический работник МБДОУ составляет отчет о результатах своей деятельности (с приложением подтверждающих документов) в соответствии с критериями, и заполняет карту самоанализа, предусмотренную приложением № 2 к настоящему Положению и передаёт старшему воспитателю для проверки и уточнения.

4.2. На каждого педагогического работника старшим воспитателем оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за отчетный период.

4.3. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ ежеквартально до 27 числа каждого последнего месяца квартала комиссия производит подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий триместр) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника.

4.4. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником.

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

4.6. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым педагогическим работником.

4.7. Заведующий МБДОУ, на основании данного Положения протокола комиссии, издает приказ о распределении суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

4.8. Выплата стимулирующей части производится ежемесячно последующие 3 месяца за отчетным периодом.

4.9. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

4.10. Экономия средств, выделенных на стимулирование педагогов, суммируется с выделенными средствами на следующий период.

4.11. При изменении в течение периода, на который установлены выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Данное Положение действует до принятия нового.

5.2. При отсутствии бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение 1 к  
Положению  
о выплатах стимулирующего  
характера за эффективность и качество  
труда педагогическим работникам  
МБДОУ №20 «Ветерок»

Критерии и показатели эффективности и качества работы  
педагогических работников МБДОУ № 20 «Ветерок»

№	Критерии	Показатели	Периодичность	Размер доплаты (балл)
1	Позитивная динамика посещения воспитанниками ДОУ	Дети до 3 лет 65% и выше,	1 раз в квартал	3
		Дети от 3 до 7 лет - 70% и выше		2
2	Подготовку и проведение семинарских занятий, практикумов различного уровня;	Наличие зафиксированных результатов В сравнении с предыдущим годом	1 раз в квартал	до 5
3	Оформление и содержание групп, кабинетов в образцовом порядке, а именно: наличие необходимого оборудования, наглядных пособий, методических рекомендаций, выставок детских работ и т.д.;	Наличие зафиксированных результатов	1 раз в квартал	до 4
4	Внедрение инновационных технологий и др.	Наличие зафиксированных результатов	1 раз в квартал	до 4



	<p>Подготовка и проведение на высоком профессиональном уровне различных мероприятий, - организацию концертной и выставочной деятельности, . соревнований, конкурсов, турниров и т.д.;</p>	Наличие зафиксированных результатов	1 раз в квартал	до 2
	<p>Открытых занятий внутри детского сада, а также на уровне округа, района</p>			2
	<p>- Высокие показатели воспитанников по итогам различных мероприятий, выставок, фестивалей, смотров, конкурсов, соревнований и т.д. с учетом ранга мероприятий;</p>		1 раз в квартал	до 1
	<p>-Оказание высококвалифицированной помощи коллегам;</p>			до 1
5	<p>Выполнение дополнительной работы сверх своих функциональных обязанностей, стабильное соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка Соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, Санитарных правил устройства и содержания ДОУ;</p>	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров	1 раз в квартал	до 3
	<p>Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, лицензированию;</p>			Своевременное предоставление необходимых документов)

6	-Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей	Отсутствие травм за отчетный период	1 раз в квартал	1
	-отсутствие больничных листов воспитателя.	Пропущено дней по болезни одним ребенком	1 раз в квартал	1
		Отсутствие больничных листов за отчетный период	1 раз в квартал	1
7	Творческий поиск в своей работе, нестандартность и оригинальность принятых решений.  Активную работу по взаимодействию со сторонними организациями и расширение творческих связей;	Наличие зафиксированных результатов  Доступность и полнота актуальной информации о деятельности воспитателя на официальном сайте ДОУ в сети Интернет	1 раз в квартал	3  до 5

**Согласовано:**  
Председатель ППО  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
протокол № 2 от 02.11.2015 г.

**Утверждаю:**  
Заведующий  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

**Положение  
об оказании материальной помощи работникам МБДОУ детского сада  
№ 20 «Ветерок»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Ветерок» (МБДОУ № 20 «Ветерок»). Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказа Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Положению по оплате труда и стимулированию работников и локальным актам ДОУ.

2. Положение вводится с целью оказания материальной помощи в чрезвычайной ситуации помощи работникам МБДОУ № 20 «Ветерок»

3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

4. Материальная помощь не должна носить регулярный характер. Оказание материальной поддержки работникам МБДОУ производится не более одного раза в год.

5. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании:

- заявления работника МБДОУ;
- выписки из решения Совета трудового коллектива (с кратким указанием причины, побудившей обратиться за помощью, оформленная протоколом заседания, имеющая номер, дату, печать, подписи членов Совета трудового коллектива)

## **2. Показатели для оказания материальной помощи**

- Длительная болезнь, покупка дорогостоящих лекарств;
- Утрата материальных ценностей в результате пожара, наводнения, урагана и т.д.;
- Похороны близких родственников, свадьбы, проводы в армию членов семьи работников МБДОУ временно вызвавшие материальные затруднения;
- К юбилейным датам рождения (кратным пяти).

## **3. Размер материальной помощи**

- 1000 рублей - при длительном лечении (более 4 месяцев, операции и т.д.) и предоставлении выписки и из истории болезни;
- 3000 рублей - утрата материальных ценностей в результате пожара, наводнения, урагана и т.д.;
- 2000 рублей - похороны близких родственников, проводы в армию членов семьи работников МДОУ, временно вызвавшие материальные затруднения;
- 1000 рублей - к юбилейным датам рождения (кратным пяти)

**Согласовано :**  
Председатель ППО  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
протокол № 2 от 02.11. 2015 г

**Утверждаю:**  
Заведующий МБДОУ  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

## ***Положение о премировании работников МБДОУ детского сада №20 «Ветерок»***

### **1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

1. 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Ветерок» (МБДОУ № 20 «Ветерок»). Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказа Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Положению по оплате труда и стимулированию работников и локальным актам ДОУ .

2. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МБДОУ, работающих как по основному месту, так и по совместительству.

3. Источником премий является фонд стимулирующих выплат в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процентов - на премирование руководителя МБДОУ и главного бухгалтера.

### **2. Порядок премирования**

2.1. Предложения по премированию по тем или иным показателям по итогам учебного года представляются администрацией МБДОУ членам представительного органа МБДОУ и лично педагогам в

суммарном выражении или в процентах к должностному окладу. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены представительного комитета МБДОУ утверждают или вносят предложения об изменении условий и суммах премирования, которые характеризуют эффективность работы каждого. Работники подписывают протокол согласования по итогам премирования за прошедший учебный год.

2.2. Заведующий МБДОУ на основании протокола согласования итоговых показателей премирования издает приказ о премировании, согласованный с представительной комиссией МБДОУ.

2.3. Сроки премирования и премиальные периоды:

2.3.1. По итогам работы за учебный год. Срок выплаты: сентябрь;

2.3.2. За добросовестный труд ко дню учителя. Срок выплаты: октябрь;

2.3.3. Премирование из фонда заведующего МБДОУ производится по мере необходимости.

2.4. Заведующий МБДОУ за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей и по итогам работы за определенный период премируется заведующим Азовским районным отделом образования.

### **3. Условия премирования**

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава МБДОУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых работников по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было

снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

#### 4.Порядок определения размера премии

- 4.1. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.
- 4.2. При определении персонального размера премии по п.3.2. соответствующие премиальные фонды делятся на число работников без учета пункта 4.
- 4.3. Размер премии по итогам учебного года педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется в процентном отношении к окладу премируемого работника, но не свыше 100%.
- 4.4. Сумма премий к юбилейным датам рождения (кратным пяти) равна произведению: число лет юбиляру x 100 (рублей).

#### 5.Показатели премирования педагогических работников

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1.	За высокий уровень обучения воспитанников	До 100%
2.	За образцовое содержание закрепленной группы	До 100%
3.	При награждении сотрудника государственными наградами (почетные грамоты, благодарственные письма и пр.)	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
4.	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в учреждении	До 100%
5.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
6.	За победу воспитанников в разных конкурсах - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100%  До 100% До 100 % До 100 %
7.	За работу в течение года без больничных и отгулов	До 100%
8.	За качественное проведение мероприятий по выполнению социально-педагогического мониторинга	До 100%
9.	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет учреждения	До 100%



№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
10.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
11.	За личный вклад в создание и поддержание благотворительного морально-психологического климата в коллективе	До 100%
12.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
13.	За качественное выполнение должностных обязанностей, оплата за которые не предусмотрена компенсационными выплатами	До 100%
14.	За выполнение правил внутреннего распорядка	До 100 %
15.	За ведение открытых занятий: - на уровне МБДОУ - на уровне района - на уровне области	До 100% До 100 % До 100 %

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
16.	За юбилейные даты рождения, за юбилей педагогической деятельности, длительный стаж работы в данном учреждении: - 10 лет - 15 лет - 20 лет - 25 лет - 30 лет - 35 лет - 40 лет - 45 лет и более	До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 %
17.	За проведение семинаров: - на уровне МБДОУ - на уровне района - на уровне области	До 100 % До 100 % До 100 %
18.	За добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка	До 100%
19.	За эффективную работу с родителями	До 100%
20.	За высокое качество и эффективность работы	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
21.	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний по ведению необходимой документации (личные дела воспитанников, планы, отчеты, характеристики)	До 100%
22.	Организация и контроль воспитательно-образовательной деятельности воспитанников (состояние дисциплины, посещаемости, сохранение контингента обучающихся)	До 100%
23.	Организация работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (плановое медицинское обследование детей, питание детей в МБДОУ, физкультурно-оздоровительная работа)	До 100%
24.	Участие группы в творческих делах МДОУ, занятость во второй половине дня (посещение секций, кружков)	До 100%
25.	Положительная динамика качественных показателей работы воспитателя (по результатам педагогической и психологической диагностики)	До 100 %
26.	За высокие достижения в труде по завершению учебного (календарного) года	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
27.	За использование здоровьесберегающих технологий	До 100%
28.	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет МБДОУ	До 100%
29.	За создание оптимальных условий для работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения)	До 100%
30.	За отсутствие детского и взрослого травматизма	До 100%
31.	За использование компьютерной и множительной техники	До 100%
32.	За ведение кружковой деятельности	До 100%

**6. Показатели премирования вспомогательного  
и обслуживающего персонала**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1.	За вклад в образцовое содержание закрепленных территорий, оборудования, рабочего места:	До 100%
2.	За соблюдение единых требований трудовой дисциплины	До 100%
3.	За содержание помещений МБДОУ в соответствии с санитарными нормами	До 100%
4.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
5.	За соблюдение правил внутреннего распорядка	До 100%
6.	За расширение зоны обслуживания	До 100%
7.	За снижение заболеваемости и выполнение плана по детодням на 80% и более	До 100%
8.	За активное участие в детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках	До 100%
9.	За работу в течении года без больничных и отгулов	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
10.	За своевременное устранение неполадок, аварий и т.д.	До 100%

### **7. Показатели премирования администрации МБДОУ**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1.	За личный вклад в качественное обеспечение системной организации эффективности образовательного процесса	До 100%
2.	За личный вклад в создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
3.	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	До 100%
4.	За активное участие в методической работе районного и областного уровня (конференциях, семинарах)	До 100%
5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет МБДОУ	До 100%
6.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ	До 100%
7.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
8.	За своевременное и качественное и качественное оформление отчетной документации	До 100%



№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
9.	При награждении руководителя ведомственными и государственными наградами (нагрудный знак, почетные грамоты)	До 100%
10.	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в МБДОУ	До 100%
11.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
12.	За подготовку призеров конкурсов: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
13.	За юбилей педагогической деятельности в должности руководителя данного учреждения: -10 лет -15 лет -20 лет -25 лет -30 лет -35 лет и более	100%
14.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей и в связи с юбилейной датой со дня рождения -45 лет -50 лет -55 лет -60 лет -65 лет	100%
15.	За своевременное и качественное и качественное оформление отчетной документации	100%
16.	За своевременное оформление документации	100%
17.	За высокий уровень исполнительской дисциплины и за активное участие в методической работе	100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
18.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	100%

Приложение № 6

к коллективному договору

Утверждено :

Заведующий

МБДОУ № 20 «Ветерок»

\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко

Согласовано :

Председатель

МБДОУ № 20 «Ветерок»

\_\_\_\_\_ О.М. Винникова

Протокол № 2 от 02.11.2015 г.

Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

**Соглашение по охране труда**

№ п/п	Содержание мероприятия	Периодичность	Стоимость работ (тыс. руб.)	Ответственные за выполнение (должность)
1	Периодическая проверка санитарного состояния помещений	в течение года	-	Заведующий
2	Уборка помещений, поддержание чистоты на территории	в течение года	-	Заведующий, сотрудники
3	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	-	Заведующий,
4	Проведение инструктажа на рабочих местах и в бригадах	в течение года	-	Заведующий
5	Проведение повторного и внепланового инструктажа на рабочих местах и в бригадах	2 раза в год	-	Заведующий
6	Контроль за соблюдением правил безопасности при выполнении работ	в течение года	-	Заведующий
7	Контроль за соблюдением техники безопасности	в течение года	-	Заведующий
8	Проведение занятий по пожарной безопасности	2 раза в год	-	Заведующий, представители ВДПО
9	Обслуживание средств пожарной сигнализации,	в течение года	-	Заведующий
10	Приобретение хоз. товаров	в течение года	-	Заведующий
11	Приобретение моющих средств	в течение года	-	Заведующий
12	Приобретение дезсредств	в течение года	2,0	Заведующий
13	Техническое обслуживание средств	в течение года	-	-
14	Текущий ремонт	в течение года	-	Заведующий
15	Инструктаж по технике безопасности лиц	1 раз в год	-	-
16	Мед осмотр	1 раза в год	-	-

Председатель Профсоюзного комитета

-----О.М.Винникова

**Приложение №7 к Коллективному  
договору**

Согласовано :  
Председатель  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
Протокол № 2 от 02.11.2015 г.

Утверждено:  
Заведующий  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

**Перечень рабочих мест, профессий с тяжелыми и вредными условиями  
труда, дающих право на доплаты за условия труда.**

№ п/п	Профессия, должность	Работа при неблагоприятных условиях	Доплата в % от оклада
1	2	3	4
1	Помощник воспитателя	Хлорсодержащие препараты (сульфохлоронтин), чистящие и моющие средства. Отсутствие средств малой механизации	4
2	Повар	Хлорсодержащие препараты (сульфохлоронтин), чистящие и моющие средства, работу в горячем цеху с электрожаровыми печами.	12
3	Оператор стиральных машин	Хлорсодержащие препараты (сульфохлоронтин). Электроопасность.	12

Председатель Профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова

Приложение № 8  
к коллективному  
договору

Согласовано :  
Председатель  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
Протокол № 2 от 02.11.2015 г.

Утверждено:  
Заведующий  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

**Перечень  
должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение  
спецодеждой, моющими и дезинфицирующими средствами**

№п/п	Должность	Количество	Вид спецодежды	Срок	Моющие и дезинфицирующие средства
1	Пом. воспитателя	3	Рабочий халат	1 год	Порошок стиральный, мыло хозяйственное, хлорная известь, чистящие средства, моющие средства.
			Резиновые перчатки	3 мес.	
2	Повар	2	Рабочий халат	1 год	Чистящие средства, моющие средства.
3	Оператор стиральных машин	1	Рабочий халат	1 год	Порошок стиральный, мыло хозяйственное, хлорная известь, чистящие средства, моющие средства.
			Резиновые перчатки	3 мес.	

Приложение № 9  
коллективному договору

Согласовано :  
Председатель  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
Протокол № 2 от 02.11.2015 г.

Утверждено:  
Заведующий  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём**

№ п /п	Должность	Количество дополнительных
1	Заведующий	3

Председатель Профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова

## Приложение № 10 к Коллективному договору

Согласовано :  
Председатель  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
Протокол № 2 от 02.11.2015 г.

Утверждено:  
Заведующий  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г.

### **Порядок проведения медицинских обследований работников МБДОУ детского сада № 20 «Ветерок»**

Настоящий порядок разработан в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302 н и постановлением Администрации Азовского района Ростовской области от 09.02.2011 года № 97

Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников получаемой им работе (ст. 213 ТК РФ)

1. Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление начальных форм заболеваний.
2. Частота проведения медицинских осмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации .
3. Периодические медицинские осмотры работников осуществляются за счёт средств работодателей.
4. Периодические медицинские осмотры работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.
5. Работодатель составляет поименный список лиц, подлежащие периодическим медицинским осмотрам и направляет его за 1 месяц до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров.
6. Медицинская организация на основании полученного от работодателя списка работников, подлежащих периодическим



медицинским осмотрам, утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров.

7. Работник для прохождения периодического медицинского осмотра предоставляет личную медицинскую книжку.

8. Заключение медицинских обследований вносятся в личную медицинскую книжку.

9. Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра.

10. В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра возникает подозрение на наличие у работника заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке для прохождения лечения.

Председатель Профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ О.М. Винникова

2015 г.



Согласовано:  
Председатель ППО  
МБДОУ № 20 «Ветерок»

\_\_\_\_\_ О.М. Винникова  
Протокол № 2 от 02.11.2015 г.

Утверждаю :

Заведующий  
МБДОУ № 20 «Ветерок»  
\_\_\_\_\_ Э.Н. Кравченко  
Приказ № 56 от 02.11.2015 г

## ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

### МБДОУ детский сад № 20 «Ветерок»

на 2015-2018 годы

№	Ф.И.О.	Должность (основная, Совместит)	Какое образовательное учреждение закончил, специальность по диплому. Квалификация , год окончания.	Категория ,дата присвоения	Какие курсы				
						2015	2016	2017	2018
1	Винникова Ольга Михайловна	Воспитатель	Донской педагогический колледж, «Воспитатель детей дошкольного возраста» 2015г;		ИПК и ПРО		+		
2	Марко Юлия Ивановна	Воспитатель	Донской педагогический колледж, «Воспитатель детей дошкольного возраста» 2016 г.		ИПК и ПРО		+		