

От работодателя
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №34 «Планета
детства» г. Георгиевска
О.А. Иванникова



От работников
Председатель ПО МБДОУ
«Детский сад №34 «Планета
детства» г. Георгиевска
Н.А. Корецкая



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №34 «Планета детства»
города Георгиевска»

на период с 24.12.2024 г по 24.12.2027 г

г.Георгиевск
2024 год

без замечаний
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГЕОРГИЕВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В
УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ**
за № 104 28 12 2024 г.
Регистрацию произвел *[Signature]*
[B. G. Kolesov]

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 34 «Планета детства» города Георгиевска» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края на 2023 - 2025 годы (далее - Отраслевое соглашение), иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя заведующего Учреждением, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**»;
- работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников именуемый в дальнейшем «**Профком**».

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников.

1.5. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ). При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений

и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников Учреждения.

1.8. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение.

В случае изменений в законодательстве, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 24.12.2024 г и действует в течение 3 лет по 24.12.2027года.

1.12. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения Профкома

2.4. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение об обработке и защите персональных данных в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 46 «Светлана» города Георгиевска».

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее

образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.14. В случае прекращения трудового договора на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.15. Работодатель обязуется не допускать необоснованное увольнение работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно отказ в трудоустройстве работника предпенсионного возраста по тем же основаниям.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профком исходят из того, что система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и

муниципальных Учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации; «За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера;

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – **13%** установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие 1 квалификационной категории – **18%** установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – **23%** установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым и муниципальным бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения Профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени): воспитатель группы раннего возраста, воспитатель дошкольной группы, помощник воспитателя группы раннего возраста,

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений – 4% от оклада;

-подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) шеф- повар, кладовщик, повар 3 разряда, повар 4 разряда, повар 5 разряда – 8% от оклада, ежегодный оплачиваемый отпуск – 7 дней.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальным руководителям, учителям-логопедам	20
2.	Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими объединениями	15
3.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду	30

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

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим должностной оклад,

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

Оплата за сверхурочную работу:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в

полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

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

3.4. Заработная плата работникам выплачивается ежемесячно 10 числа за вторую половину предыдущего отработанного месяца и 25 числа за первую половину отработанного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Заработная плата за декабрь выплачивается до 31 декабря текущего года.

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

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

Выплата заработной платы производится в денежной форме, перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в безналичном порядке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых

обязанностей.

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа. при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

3.9. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп.

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

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

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

3.12. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.13. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в Учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом заведующего Учреждением. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением о работе комиссии.

3.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплату Премии по итогам работы Учреждения в целом – месяц, квартал, полугодие, год; единовременной премии в связи с особо значимыми событиями, к юбилейным датам, (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.).

В Учреждении устанавливаются следующие виды морального и материального стимулирования:

- премия к профессиональным праздникам;
- премия по итогам сдачи Учреждения к новому учебному году;
- премия по результатам проведения мероприятий по учебно-воспитательной работе;
- премия по итогам применения образовательных программ, педагогических технологий и инноваций в работе;
- грамота Министерства образования и науки России;
- почетная грамота Министерства образования Ставропольского края;
- почетная грамота администрации Георгиевского муниципального городского округа;
- почетная грамота управления образования администрации Георгиевского муниципального городского округа;
- Выплаты оплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.15. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.16. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.17. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.18. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и условиям ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное Работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (*приложения №3*).

3.20. Оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, продлевается на один год с момента выхода на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное Работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

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

3.22. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение фонда оплаты труда работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации, в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленный объем педагогической работы:

20 часов педагогической работы в неделю – учителям – логопедам;

24 часа педагогической работы в неделю - музыкальным руководителям;

30 часов педагогической работы в неделю – инструкторам по физической культуре;

36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям Учреждения;

4.1.3. Продолжительность рабочего времени заведующего хозяйством, делопроизводителя, кладовщика, шеф-повара, повара, кухонного рабочего, помощника воспитателя, рабочего по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператора котельной, дворника составляет 40 часов в неделю.

4.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

4.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничение продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

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

4.6. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в следующих размерах: за первые два часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения профкома в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в

двойном размере.

4.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, утверждаются заведующим с учетом мнения профкома и устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью: для педагогических работников - 42 календарных дня; других работников - 28 календарных дней.

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

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.11. Работникам, работающим в Учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется в обязательном порядке:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

4.13. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменных заявлений в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней в году;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней в году;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

4.15.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года согласно Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года. (*приложение №6*);

Педагогический работник может прервать длительный отпуск, предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за две недели до выхода на работу. С временным работником заключается срочный трудовой договор до выхода основного работника из длительного отпуска

4.16. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

5.2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.3. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучении вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.4. Педагогические работники освобождаются от прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в

педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;

- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших педагогических работников на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

5.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.7. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых социальным фондом России выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

5.8. Гарантии женщинам, имеющим детей:

- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет;

- запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- работодатель обязуется создавать условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, в соответствии с Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 606;

- расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет и малолетнего ребёнка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8 или 11 части первой ст. 81 или

пунктом 2 ст. 336 Трудового Кодекса);

- гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в Учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (*приложение б*).

6.2. С целью улучшения условий труда в Учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2.1 Работодатель:

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

Разрабатывает систему управления охраной труда в Учреждении.

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам выполнения работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома (ст. 218 ТК РФ).

Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приёмке Учреждения к новому учебному году.

Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует выборочную проверку знаний по охране труда на начало каждого учебного года.

Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников Учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Организует проведение специальной оценки условий труда.

Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Осуществляет совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Представляет в Профком письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и

отдыха работников и их детей.

Один раз в полгода информирует Профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2.2. Профком:

Осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза Учреждения на охрану труда.

Иницирует создание в Учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы.

Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда.

Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

Организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников Учреждения и членов их семей.

6.3. Работодатель и комиссия Профкома по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профкома о выполнении соглашения по охране труда.

6.4. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- распространение среди работников информационных материалов по профилактике ВИЧ\СПИДа;
- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание распространение брошюр профилактической направленности);
- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

6.5. Работодатель обязуется при прохождении диспансеризации предоставлять:

- работникам один свободный от работы день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого

возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставлять два свободных от работы дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников Учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 10 работников и более в течение 30 дней;
 - 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

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

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.5. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о

сокращения численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала,

а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

7.6. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными Учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более чем на год;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профкома реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2021-2023 годы; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья на 2022-2024 годы; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2023-2025 годы; Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным управлению образования администрации Георгиевского городского округа на 2021-2023 годы, Устава Учреждения; настоящего КД.

8.2. Стороны договорились о том, что:

- работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников;

- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью;

- увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома;

- председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ);

- члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения;

- стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

- включает по уполномочию работников представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления Учреждением;

- принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

- предоставляет Профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи (включая электронную почту и Интернет), оргтехникой, транспортом;

- обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений;

- создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома (ст. 377 ТК РФ);

- содействует Профкому в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных

заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя до 14 дней в году и членов Профкома до 7 дней в году на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;
- обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.4. По согласованию с Профкомом, Работодатель производит:

- установление и изменение размеров всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение учебной нагрузки;
- установление системы оплаты труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

8.5. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.6. Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

- увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, председателя профсоюзной организации Учреждения – с согласия территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности");

- председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплаты) из фонда стимулирующего характера в размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (ст. 377 ТК РФ);

- члены профкома, уполномоченный по охране труда, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

Члены Профкома, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

9.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте Учреждения.

9.5. В срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

9.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

9.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

9.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №
34 «Планета детства» города Георгиевска»
Пронумеровано и прошнуровано 88 листов.
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 34
«Планета детства» г. Георгиевска»
О.А. Иванникова



Утверждается с 01.01.2014 г.

1.4. После принятия Положения (или изменения и дополнения отдельных предельно допустимых и 1.4.1. настоящего Положения)

1.4.2. Изменения и дополнения к Положению вносятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

1.4.3. Настоящее Положение принимается на основании закона об образовании в Российской Федерации

1.4.4. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, одобряются и утверждаются в письменной форме в соответствии с установленными требованиями

1.4.5. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, одобряются и утверждаются в письменной форме в соответствии с установленными требованиями

1.4.6. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, одобряются и утверждаются в письменной форме в соответствии с установленными требованиями

1.4.7. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, одобряются и утверждаются в письменной форме в соответствии с установленными требованиями

1.4.8. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, одобряются и утверждаются в письменной форме в соответствии с установленными требованиями

1.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, одобряются и утверждаются в письменной форме в соответствии с установленными требованиями

1.4.10. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, одобряются и утверждаются в письменной форме в соответствии с установленными требованиями

Приложения
к
коллективному договору

Приложение

к Положению об условиях и порядке
установления стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
МБДОУ «Детский сад № 34

«Планета детства» г. Георгиевска»

Положение

о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи МБДОУ «Детский сад № 34 «Планета детства» г. Георгиевска»

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с изменениями, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями, Трудовым кодексом Российской Федерации с изменениями, Приказом Минобрауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в редакции от 13 мая 2019 года, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Коллективным договором.

1.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам (далее – Комиссия) является общественным органом.

1.3. Комиссия создается в количестве 5 человек из представителей администрации дошкольного образовательного учреждения (заведующего и первого заместителя), председателя профсоюзного комитета, наиболее компетентных, опытных членов педагогического коллектива (от 1-ой и 2-3 ступеней обучения) и технических работников детского сада.

1.4. Состав комиссии, избранной Общим собранием трудового коллектива,

утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности следующими документами:

- Законом Ставропольского края «Об образовании».
- Рекомендациями о порядке начисления заработной платы отдельных категорий работников государственных дошкольных образовательных учреждений, финансируемых из областного бюджета, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в Ставропольском крае.
- Постановлениями администрации Георгиевского городского округа.
- Положением о распределении стимулирующих выплат, надбавок в дошкольном образовательном учреждении.
- Положением о премировании и материальной помощи в ДОУ.

2. Основные задачи Комиссии

Комиссия в соответствии с предоставленными ей полномочиями Общим собранием работников дошкольного образовательного учреждения имеет право решать следующие задачи:

2.1. Изучать аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками детского сада.

2.2. Устанавливать факты работы по отклонениям от нормальных условий труда (согласно ТК РФ).

2.3. Лишать работников частично и (или) полностью стимулирующих, компенсационных выплат, премий за несвоевременное, некачественное выполнение и невыполнение должностных обязанностей, приказов, нарушение правил внутреннего трудового распорядка согласно Положению о премировании и материальной помощи в ДОУ.

2.4. Изучать и утверждать размеры премий, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы.

2.5. Премировать, определять размеры материальной помощи (по заявлению работника детского сада).

3. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам, надбавкам, премиям

3.1. Для получения выплат предоставляется Комиссии информация о высоких достижениях работников ДОУ или иных показателях для назначения премий или иных выплат.

3.2. Заседания Комиссии проводятся по необходимости. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией дошкольного образовательного учреждения совместно с Комиссией, оформляются протоколом заседания.

3.3. Принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты, премий, материальной помощи открытым голосованием большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

3.4. На основании решения заседания Комиссия готовится проект приказа заведующему ДОУ, об установлении выплат работникам.

3.5. Окончательное решение о размерах выплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает заведующий дошкольным образовательным учреждением и оформляет приказ.

3.6. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего детским садом. Заявление рассматривается на Комиссии. Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в виде фиксированной суммы по приказу заведующего ДОУ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам дошкольного образовательного учреждения.

3.8. При отсутствии или недостаточности финансовых средств заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе приостановить осуществление выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.

3.9. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена или председателя комиссии, либо иного участника комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат является локальным актом ДОУ, принимается на заседании Совета Учреждения, рассматривается на общем собрании работников и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.4.1. настоящего Положения.

4.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 34

«Планета детства» г. Георгиевска»

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ, по которым с учетом конкретных условий работы
устанавливаются доплаты от 4% до 12%**

в МБДОУ «Детский сад № 34 «Планета детства» г. Георгиевска»

№ п/п	Должность	Виды гарантий и компенсаций	Основание (нормативный документ, номер и дата)
1.	Шеф -повар	Повышенная оплата труда работника (работников) 8%; Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 дней.	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 25.05.2023 г Раздел V, гл.19 ст. 117 ТК РФ СОУТ от 25.05.2023г.
2.	Повар 3р Повар 4 р Повар 5 р	Повышенная оплата труда работника (работников) 8%; Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 дней	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 15.04.2024г. Раздел V, гл.19 ст. 117 ТК РФ СОУТ от 15.04.2024г.
3.	Кухонный рабочий	Повышенная оплата труда работника (работников) 4%;	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 12.07.2023г.
4	Воспитатель дошкольных групп	Повышенная оплата труда работников 4%	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 04.12.2020г.
5	Воспитатель групп раннего возраста	Повышенная оплата труда работников 4%	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 04.12.2020г.
6	Помощник воспитателя группы раннего возраста	Повышенная оплата труда работников 4%	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 18.08.2021г.
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Повышенная оплата труда работников 4%	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 04. 12.2020г.

8	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Повышенная оплата труда работников 4%	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 15.04.2024г.
9	Кладовщик	Повышенная оплата труда работника (работника) 8%; Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 дней	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 04. 12.2020г. Раздел V, гл.19 ст. 117 ТК РФ СОУТ от 04. 12.2020г.
10	Уборщик производственных и служебных помещений	Повышенная оплата труда работника 4%	Раздел VI, гл.21, ст.147 ТК РФ СОУТ от 25.05.2023г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 34
«Планета детства» г. Георгиевска»

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 34 «Планета детства» города Георгиевска»**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений	3
Раздел 3.	Трудовой договор	6
Раздел 4.	Рабочее время и его использование	12
Раздел 5.	Отпуск	14
Раздел 6.	Оплата и нормирование труда	16
Раздел 7.	Гарантии и компенсации	17
Раздел 8.	Дисциплина труда	18
Раздел 9.	Охрана труда	19

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в целях упорядочения работы и укрепления трудовой дисциплины.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий трудовые и иные отношения в МБДОУ «Детский сад № 34 «Планета детства» г. Георгиевска» (далее - Учреждение): порядок приема и увольнения работников Учреждения (далее - Работники), основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений и укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие Правила утверждаются заведующей Учреждением (далее - Работодатель) с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка, являются приложением к коллективному договору.

1.3. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются администрацией Учреждения, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации - по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

1.4. Действие правил распространяются на всех Работников Учреждения и имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию оптимальных условий труда и рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем, которые являются сторонами трудовых отношений, на личном выполнении Работником трудовой функции за плату, на подчинении Работника настоящим Правилам и иным локальным нормативным актам.

2.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем (сторонами трудовых отношений) в результате заключения между ними трудового договора.

2.3. Основные права и обязанности Работника.

2.3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых установленной продолжительности обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- вступление в профессиональные организации для защиты своих трудовых прав в формах и порядке, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации;
- на участие в управлении Учреждением;
- на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- защиту трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;
- защиту информации о персональных данных;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование.

2.3.2. Работник обязан:

- соблюдать устав Учреждения и добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, настоящими Правилами;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- систематически повышать свой профессиональный уровень, в том числе повышая квалификацию с определенной периодичностью;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и его заместителей;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны

труда и по безопасным методам эксплуатации оборудования и приборов, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, строго исполнять требования инструкций по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину, приходить на работу за 10 минут до начала рабочего времени;

- содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Учреждения;

- бережно относиться к имуществу (в т. ч. к имуществу третьих лиц), соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников, Работников, сохранности имущества;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Руководителя;

- проходить обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

2.4. Основные права и обязанности Работодателя.

2.4.1. Права и обязанности Руководителя Учреждения, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом Учреждения.

2.4.2. Работодатель имеет право:

- управлять Учреждением, принимать решения в пределах полномочий, предусмотренных уставом Учреждения, действующим законодательством Российской Федерации;

- определять стратегию, цели и задачи развития Учреждения, планировать, координировать и контролировать работу педагогических и других Работников Учреждения;

- устанавливать и утверждать штатное расписание Учреждения;

- издавать приказы, должностные инструкции и другие локальные нормативные акты, давать обязательные распоряжения Работникам; контролировать соблюдение Работниками Учреждения должностных обязанностей;

- разрабатывать и утверждать настоящие Правила и иные локальные нормативные акты Учреждения;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- осуществлять подбор и расстановку кадров, распределять должностные обязанности;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдать настоящие Правила;
- делегировать свои полномочия;
- поощрять и привлекать Работников к дисциплинарной и иной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- формировать фонд оплаты труда, обеспечивать установление заработной платы Работников, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам, ставкам заработной платы), выплату в полном размере заработной платы в установленные сроки;
- осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины.

2.4.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и другие нормативные акты, знакомить Работников с локальными нормативными актами Учреждения;
- определять трудовую функцию Работника, предоставляя ему работу, обусловленную трудовым договором;
- оценивать качество труда и добросовестность Работника, контролировать исполнение Работником его трудовых обязанностей в соответствии с положением о контрольной деятельности в Учреждении;
- проводить дисциплинарное расследование поведения Работников (т.ч. по обращению);
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность и условия труда;
- создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания Работников Учреждения;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых функций.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Прием и увольнение Работников.

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном Учреждении.

Прием педагогических Работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации и ст. 46 Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».

3.1.1. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в Учреждении, другой - у Работника.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, или сведения о трудовой деятельности, за исключением, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости.

Лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья с заключением о допуске к работе, справку об отсутствии у него судимости.

3.1.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

3.1.4. На работу принимаются граждане, достигшие совершеннолетия.

3.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором

3.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу Работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

3.2. Срок трудового договора.

3.2.1. Трудовые договоры с Работниками могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор), когда трудовые отношения не могут быть установлены с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.3. Совмещение профессий (должностей).

3.3.1. С письменного согласия Работника ему может быть поручена в течение рабочего дня (смены) дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.3.2. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

3.4. Вступление трудового договора в силу.

3.4.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

3.4.2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.5. Испытания при приеме на работу.

3.5.1. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть обусловлено условие об испытании Работника (в целях проверки соответствия поручаемой работе).

3.5.2. В период испытания на Работника распространяются положения Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.5.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лицам, заключающим договор на срок до двух месяцев.

3.5.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей Руководителя - не свыше 6 месяцев.

3.5.5. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.6. Результат испытания при приеме на работу.

3.6.1. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

3.6.2. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного комитета Учреждения и без выплаты выходного пособия.

3.7. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

3.7.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7.2. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.7.3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

3.7.4. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника, при продолжении работы в Учреждении. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника.

3.7.5. Перевод на другую постоянную работу в пределах Учреждения оформляется приказом Работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке Работника.

3.7.6. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу в Учреждении на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы - до выхода этого Работника на работу.

3.7.7. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.7.8. Исполнение Работником обязанностей временно отсутствующего Работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия Работника, которому Руководитель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

3.7.9. Перевод Работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Отстранение от работы.

3.8.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

3.9. Прекращение трудового договора.

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

3.9.1. Основанием прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- расторжение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (восстановление на работу другого Работника, ранее выполнявшего эту работу (в т.ч. для Работников, принятых по срочному трудовому договору и предоставивших справку о беременности (в случае отсутствия вакансий)); осуждение Работника к наказанию в соответствии с приговором суда; признание Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть Работника);
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу необходимого ему в соответствии с медицинским заключением.

3.9.2. Прекращение трудового договора по результатам аттестации педагогических Работников, а также в случаях сокращения численности или штата Работников Учреждения допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

3.9.3. Причинами увольнения Работников, в том числе педагогических Работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, могут являться:

- реорганизация Учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности Работников;
- уменьшение количества групп.

3.9.4. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим Работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника Учреждения.

3.9.5. Трудовой договор может быть прекращен в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации за совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического Работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех Работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой Работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий.

Если аморальный проступок совершен Работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение Работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка.

3.9.6. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, является прием на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

3.9.7. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иным действующим законодательством Российской Федерации.

3.9.8. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.10. Защита персональных данных Работника.

3.10.1. Персональные данные Работников являются тайной, охраняемой Учреждением. Лица, виновные в разглашении персональных данных несут гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную ответственность.

3.10.2. При обработке персональных данных Работника обязаны соблюдаться следующие общие требования:

- обработка персональных данных Работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных локальных нормативных актов;

- при определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных Работника Работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным действующим законодательством Российской Федерации;

- все персональные данные Работника следует получать у него самого;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности;

- Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с положением о порядке обработки персональных данных Работников, устанавливающим порядок обработки персональных данных Работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

4.1. Рабочее время.

4.1.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

4.1.2. В рабочее время запрещается: опаздывать на работу, покидать свое рабочее место, заниматься деятельностью, не относящейся к должностным обязанностям.

4.1.3. Работодатель обеспечивает возможность отдыха и питания Работников в рабочее время. Перерыв на обед для обслуживающего персонала составляет 30 минут и не засчитывается в часы рабочей смены. Педагог имеет право приёма пищи в часы кормления воспитанников, при условии присутствии второго педагога, присматривающего за детьми.

4.2. Неполное рабочее время.

4.2.1. По соглашению между Работником и Работодателем устанавливаются как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины.

4.2.2. При работе на условии неполного рабочего дня оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

4.2.3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.2.4. В соответствии со ст. 101 ТК РФ Работникам по перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.3. Работа в ночное время.

4.3.1. Ночное время – время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.3.2. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- Работники, имеющие детей-инвалидов;
- Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет; опекуны детей привлекаются к работе в ночное время только с их письменного согласия.

4.4. Режим рабочего времени.

4.4.1. В Учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и государственными праздниками.

4.4.2. График работы определяется Учреждением самостоятельно по взаимной договоренности между Работником и Работодателем, исходя из функциональной необходимости производственной деятельности.

4.4.3. Учреждение функционирует в режиме 10,5 часового пребывания. Соответственно режиму построен график сменности воспитателей, исходя из нагрузки, обусловленной трудовым договором.

4.4.4. Воспитатели Учреждения не имеют права изменять график сменности выхода на работу без согласования с Работодателем, так как это связано с проведением контрольных мероприятий. Контрольные мероприятия проводятся согласно плану (графику) и по мере необходимости (без предупреждения).

4.4.5. Рабочее время используется непосредственно для исполнения должностных обязанностей.

4.4.6. Для Работников Учреждения определяется следующая норма часов на одну ставку рабочего времени:

Заведующий	- 40 часов в неделю
Старший воспитатель	- 36 часов в неделю
Заместитель заведующего по АХЧ	- 40 часов в неделю
Делопроизводитель	- 40 часов в неделю
Воспитатель	- 36 часов в неделю общеразвивающая группа
Воспитатель	- 25 часов в неделю группы компенсирующей направленности
Воспитатель приоритетного направления	- 36 часов в неделю
Музыкальный руководитель	- 24 часа в неделю
Инструктор по физической культуре	- 30 часов в неделю
Учитель -дефектолог	- 20 часов в неделю
Педагог -психолог	-36 часов в неделю
Помощник воспитателя	- 40 часов в неделю
Шеф-повар	- 40 часов в неделю
Дворник	- 40 часов в неделю
Сторож	- 40 часов в неделю
Уборщик служебных помещений	- 40 часов в неделю
Кладовщик	- 40 часов в неделю
Кастелянша	- 40 часов в неделю
Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	- 40 часов в неделю
Кухонный рабочий	- 40 часов в неделю
Повар	- 40 часов в неделю
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- 40 часов в неделю

4.4.7. Сторожа Учреждения работают в режиме гибкого рабочего времени, введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным 1 году.

4.4.8. В случае неявки на работу по болезни Работник обязан известить Работодателя и предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.4.9. Работодатель вправе привлекать Работников к дежурству по Учреждению в особых случаях согласно приказа.

5. ОТПУСК

5.1. Работникам предоставляется ежегодный основной трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Руководитель	- 42 календарных дня
Старший воспитатель	- 42 календарных дня
Воспитатель общеразвивающей группы	-42 календарных дня
Воспитатель группы компенсирующей направленности	- 56 календарных дней
Музыкальный руководитель	- 42 календарных дня
Инструктор по физической культуре	- 42 календарных дня
Учитель - дефектолог	-56 календарных дней
Педагог- психолог	-56 календарных дней
Заместитель заведующего по АХР	- 28 календарных дней
Делопроизводитель	- 28 календарных дней
Обслуживающий персонал	- 28 календарных дней
Повар	- 28 календарных дней

5.2. Порядок предоставления ежегодного основного трудового отпуска.

5.2.1. Ежегодный основной трудовой отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Право использовать ежегодный основной трудовой отпуск за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.2.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный основной трудовой отпуск предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

5.2.3. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к подклассу 3.2, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется (повар, шеф повар, кладовщик).

5.2.4. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, составленным с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее 15 декабря текущего года.

5.2.5. О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.3. Реализация права на ежегодный основной трудовой отпуск при увольнении.

5.3.1. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5.3.2. По письменному заявлению Работника ему предоставляется неиспользованный отпуск с последующим увольнением. Днем увольнения считается последний день отпуска.

5.4. Отпуск без сохранения заработной платы.

5.4.1. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность его определяется соглашением сторон.

5.4.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, полученного при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трёх календарных дней;

5.5. Дополнительные отпуска.

5.5.1. Педагогам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном действующим законодательством предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

6.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда, которая определяется следующими локальными нормативными актами:

- Положение об оплате труда Работников;
- Положение о премировании Работников.

6.3. При выплате заработной платы Работник извещается о ее составных частях.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается ежемесячно 10 числа за вторую половину предыдущего отработанного месяца и 25 числа за первую половину отработанного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Заработная плата за декабрь выплачивается до 31 декабря текущего года.

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

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

Выплата заработной платы производится в денежной форме, перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в безналичном порядке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных Удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Ограничение удержаний из заработной платы.

6.4.1. Удержание из заработной платы производится в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы,
- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетной ошибки, при условии, что Работник не оспаривает основания и размеры удержаний. Общий размер всех удержаний не превышает 20% .
- при увольнении Работника до окончания того рабочего года в счет, которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- в связи с неправомерными действиями Работника, установленными судом.

6.5. Сроки расчета при увольнении.

При прекращении трудового договора расчет производится в день увольнения Работника или не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требований о расчете, если Работник в день увольнения не работал.

6.6. Оплата труда в выходные нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

6.7. Оплата труда в ночное время.

6.7.1. Каждый час в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 35% часовой тарифной ставки.

6.7.2. Рабочее время сторожей суммируется по полугодиям для своевременного выявления и оплаты ночных часов, отработанных сверх нормы рабочего времени в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.8. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых

(должностных) обязанностей.

6.8.1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в

размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.8.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняются не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

6.8.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.9. Доплата за работу, не входящую в круг прямых обязанностей.

6.9.1. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей Работников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются Работодателем самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

7.1.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного основного трудового отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении.

Работодатель возмещает бывшему Работнику неполученный им за время задержки трудовой заработок (ст. 234 ТК РФ). О новом дне увольнения Работника издается приказ с ответствующей записью в трудовой книжке. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной.

- при направлении Работника в служебную командировку гарантируется сохранение рабочего места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

- при условиях труда, отклоняющихся от нормальных: работа ночная, работа в выходные и праздничные дни.

7.2. Выходные пособия.

7.2.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников Учреждения увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в

размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.2.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников.

7.3.1. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

7.4. Гарантии Работнику при временной нетрудоспособности.

7.4.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

7.5.1. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника.

8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

8.1. Поощрения за труд.

8.1.1. Работодатель поощряет Работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой).

8.1.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам.

8.2. Работникам запрещается:

- приглашать посторонних лиц на территорию Учреждения;
- изменять по своему усмотрению расписание образовательной деятельности, отменять, сокращать или удлинять продолжительность и перерывов между образовательной деятельностью;

- делать замечания Работникам в присутствии детей и родителей (законных представителей);
- курить в Учреждении и на его территории;
- оставлять личные вещи и спецодежду вне мест, предназначенных для их хранения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, психотропные вещества, наркотические средства, приходить в Учреждение или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического, психотропного опьянения;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- оставлять воспитанников без присмотра;
- отдавать воспитанников лицам в нетрезвом, наркотическом, токсическом или психотропном состоянии и лицам моложе 16 лет;
- вести телефонные разговоры, не связанные с исполнением трудовой функции;
- питаться продуктами Учреждения;
- изменять по своему усмотрению время проведения режимных моментов и образовательной деятельности.

8.3. Дисциплинарные взыскания.

8.3.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

8.3.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

8.3.3. Дисциплинарное расследование нарушений норм профессиональной этики и/или устава Учреждения Работником может быть проведено только по поступившему на него обращению, поданному в письменной форме. Копия обращения должна быть передана данному Работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия Работника.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Обязанности Работника в области охраны труда.

9.1.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; отказ Работника от прохождения в рабочее время специального обучения и проверки знаний по охране труда и правилам эксплуатации оборудования, для которого это является обязательным условием допуска к работе служит поводом для отстранения от работы и увольнения;

- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью воспитанников, Работников Учреждения, о каждом несчастном случае;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

9.2. Обеспечение прав Работников на охрану труда.

9.2.1. Право Работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Каждый Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- получение достоверной информации от Руководителя, об условиях и охране труда на рабочем месте;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты;

- обучение безопасным методам и приемам труда;

- внеочередной медицинский осмотр.

9.3. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.

9.3.1. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с Работниками при исполнении ими трудовых обязанностей.

9.4. В Учреждении обеспечиваются обязательства сторон, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа и инициатив по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочем месте согласно Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятые во исполнение Рекомендаций о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200).

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ
«Детский сад № 34 «Планета детства» г. Георгиевска»
длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ

«Детский сад № 34 «Планета детства» города Георгиевска» (далее Учреждение).

2. Педагогические работники Учреждения в соответствии с п.п. 4 п.5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в Учреждении в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

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

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

б. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением штата педагогических работников или его численности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных организациях за рубежом, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом заведующего Учреждением.

9. Длительный отпуск заведующему Учреждением оформляется приказом управления образования ГМО.

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации Учреждения, за исключением полной ликвидации Учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией Учреждения переносится на другой срок.

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

13. Механизм выхода педагогического работника из длительного отпуска.

13.1 Работодатель должен уведомить работника за две недели о дате выхода на работу.

13.2. Работнику необходимо пройти медкомиссию.

13.3. В день выхода работника из длительного отпуска на работу руководитель издает приказ о выходе.

13.4. Включить пункт, касающийся работника, с которым заключен труд договор на время отпуска основного работника.

14. Заключительные положения:

14.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ДОУ, принимается на заседании Совета Учреждения, рассматривается на

Педагогическом совете согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

14.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

14.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.14.1. настоящего Положения.

14.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение
к Положению о порядке и условиях
предоставления педагогическим работникам
МБДОУ «Детский сад № 34 «Планета детства»
г. Георгиевска» длительного отпуска
сроком до одного года

Перечень должностей,

работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- учитель-дефектолог;
- педагог- психолог.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- заведующий ДОУ
- старший воспитатель.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме: - не менее 6 часов в неделю.

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ «Детский сад №34
«Планета детства» г. Георгиевска»

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 34 «Планета детства» города Георгиевска», (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 г. № 4156 «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений всех типов, подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края», постановлением администрации

Георгиевского муниципального округа от 04 апреля 2024 года №1042 «О внесении изменений в постановление администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 г. № 4156 «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений всех типов, подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края.»

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), выплат стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, уровню (подуровню) квалификации.

1.4. Штатное расписание Учреждения визируется начальником управления образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.6. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

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

1.8. Формирование фонда оплаты труда Учреждения за счет средств бюджета Георгиевского муниципального округа Ставропольского края осуществляется следующим образом:

$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}$, где

$O_{\text{фот}}$ – годовой фонд оплаты труда Учреждения;

Огар – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 минимальных размеров оплаты труда на каждого работника;

Овыпл – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам Учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 3 % от фонда оплаты труда по должностным окладам.

По административно управленческому персоналу за счет средств местного бюджета формируется следующим образом:

$Офот = Огар + Овыпл$, где

Офот – годовой фонд оплаты труда Учреждения;

Огар – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 окладов (должностных окладов) на каждого работника:

Овыпл – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 10 окладов (должностных окладов) на каждого работника.

Формирование фонда оплаты труда за счет субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в Учреждении осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 г. № 506-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях Ставропольского края и муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края».

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующим целевым статьям расходов.

1.9. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением об оплате труда.

1.10. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1.11. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

1. 12. Уровень реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, повышается в порядке, установленном постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3
2	Заместитель заведующего по АХР	21353,00

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

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

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

1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4428,00

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	8369,00
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог.	9642,00
3.	4 квалификационный уровень	учитель- дефектолог старший воспитатель	10673,00

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	4242
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующие: складом, хозяйством	6059

3 квалификационный уровень	шеф-повар	6055
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	6760

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы рабочих бюджетных учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша	4242
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4375
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, кухонный рабочий	4574
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5768

2.3.2. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяце начисления заработной платы.

2.3.3. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей),

расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплат социального характера, материальной помощи, единовременных премий, выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

3.2. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

Подкласс	Должность, профессия	% от должностного оклада
подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	помощник воспитателя; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий	4%
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	повар; шеф-повар	8%

3.3. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.3.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

3.3.2. Оплата за сверхурочную работу

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

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

Работникам Учреждения, выполняющим в Учреждении в пределах рабочего

дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

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

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Педагогическим работникам Учреждения за руководство психолого-медико-педагогическими комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Помощникам воспитателей Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

3.3.3.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья работникам, непосредственно занятым в таких группах	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	20

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим Положением.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

- за наличие ученой степени;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

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

– денежные выплаты педагогическим работникам Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей, пропорционально установленной педагогической нагрузке;

– выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования и по программам среднего профессионального образования по направлению подготовки соответствующему занимаемой должности 50 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

– выплаты работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда	15
2	Работникам, осуществляющим полномочия контрактного управляющего	50

3	Работникам, осуществляющим полномочия по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС и антитеррористической защищенности, пожарной безопасности и т.д.)	15
4	Работникам, осуществляющим работу по ведению сайта Учреждения	20

– работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты Учреждения) 25 процентов от должностного оклада;

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

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

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

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

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

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

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

– имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

– имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада;

– имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

– за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 13 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие I квалификационной категории – 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие высшей квалификационной категории – 23 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются:

– при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %;

– при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

– при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

В стаж непрерывной работы включается:

– время работы в образовательных учреждениях;

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

– время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением Учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

– периоды временной нетрудоспособности;

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

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

4.2.4. Премияльные выплаты.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

– при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - от 70 до 100%;

– в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками - от 70 до 100%;

– в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;

– к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам достижения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения. Для премирования работников Учреждения могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

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

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

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

– достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100 %;

– проведение на базе Учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100%.

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

– при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100 %;

– в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100 %;

– в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100 %;

– к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100 %.

Единовременная премия работников выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ОТНЕСЕННЫМ К КАТЕГОРИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

5.1. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (далее - молодые специалисты) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50000 рублей.

5.2. Единовременная материальная помощь устанавливается и выплачивается молодым специалистам по основному месту работы.

5.3. Молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением, и получившие единовременную материальную помощь, обязаны отработать в Учреждении 3 года с момента получения единовременной материальной помощи.

В случае досрочного увольнения молодые специалисты обязаны возместить полученную единовременную материальную помощь Учреждению в полном объеме.

6. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ,
ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ**

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

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель

Руководитель физвоспитания	инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

7.3. Требования к уровню образования при установлении размеров выплат стимулирующего характера педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

7.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им выплат стимулирующего характера, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности.

В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения; расширения зоны обслуживания; выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная денежная выплата воспитателям не увеличивается.

7.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения работодатель не вправе самостоятельно:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- б) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным

должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

в) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих.

7.7. Работодатель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает приказом работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом управления образования Георгиевского городского округа Ставропольского края.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров выплат стимулирующего характера работников Учреждения несет работодатель.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Приложение № 1
к положению об оплате труда

ПОРЯДОК

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

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

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель
Старший воспитатель;	воспитатель

Руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации	музыкальный руководитель
Старший тренер- преподаватель; тренер- преподаватель	инструктор по физкультуре

ПОРЯДОК

установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам
МБДОУ «Детский сад № 34 «Планета детства» г. Георгиевска»

1. Аттестация педагогических работников МБДОУ «Детский сад №34 «Планета детства» г. Георгиевска» (далее - учреждение), осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

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

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

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

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

образование.

6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников работодатель не вправе самостоятельно:

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

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

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не

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

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

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

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

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

10. Работодатель проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет работодатель.

