

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение детский сад № 15  
города-курорта Кисловодска

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2024-2027 гг.

От работодателя:

Заведующая МБДОУ д/с № 15

Т.А. Волкова

29.01.2024г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.С. Балабанова

29.01.2024г.



|                                                                                                  |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ<br>ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ<br>АДМИНИСТРАЦИИ<br>города-курорта Кисловодска |                      |
| Коллективный договор<br>зарегистрирован в<br>уведомительном порядке                              |                      |
| С (без) замечаниями _____                                                                        |                      |
| За № 16/24 «30» 01 2024 г.                                                                       | Регистрацию произвел |
| Специалист                                                                                       | _____                |

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение детский сад № 15  
города-курорта Кисловодска

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**НА 2024-2027 гг.**

**От работодателя:**

**Заведующая МБДОУ д/с № 15**

\_\_\_\_\_  
**Т.А. Волкова**  
**29.01.2024г.**

**От работников:**

**Председатель первичной  
профсоюзной организации**

\_\_\_\_\_  
**Е.С. Балабанова**  
**29.01.2024г.**

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Раздел 1. Общие положения.....                                                        | 3  |
| Раздел 2.Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....     | 4  |
| Раздел 3. Оплата и нормирование труда.....                                            | 6  |
| Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....                                           | 11 |
| Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....                              | 13 |
| Раздел 6. Условия и охрана труда.....                                                 | 14 |
| Раздел 7. Высвобождение работников и содействие их занятости.....                     | 17 |
| Раздел 8. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов.....                      | 18 |
| Раздел 9. Контроль за реализацией коллективного договора. Ответственность сторон..... | 21 |
| Раздел 10. Приложения.....                                                            | 22 |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 15 города-курорта Кисловодска (далее – образовательное учреждение).

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации города-курорта Кисловодска на 2024-2026 гг. (далее - Отраслевое соглашение), иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице заведующей образовательного учреждения Волковой Таисии Андреевны, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**;
- работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Балабановой Елены Сергеевны, именуемой в дальнейшем **«Профком»**.

Интересы работников, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, во взаимоотношениях с работодателем представляет Профком (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.4. КД распространяется на всех работников.

1.5. КД 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 КД должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

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

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке установленном ТК РФ. 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.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Соглашение.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.13. Настоящий договор действует с 29.01.2024 г. по 28.01.2027 г.

1.14 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 по согласованию с Профкомом.

2.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.5. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

2.6. 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 сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- 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 заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 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, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для (варианты):

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, 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, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

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

2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

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

2.15. 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.

### **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

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;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым, 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;

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

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

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

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

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого, муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения МБДОУ д/с № 15 г-к Кисловодска и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца за фактически отработанное время на основании табеля учета использования рабочего времени: за первую половину месяца - 22 числа, за вторую половину - 7 числа следующего месяца.

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

Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банке.

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

3.6. 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).

3.7. 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.

3.8. 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 не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

3.9. 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 в следующие сроки:

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

3.10. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп. За превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы в соответствии с Положением об оплате труда.

3.11. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трех лет работы ежемесячная стимулирующая выплата и единовременное пособие в соответствии с Положением об оплате труда.

3.12. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

3.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской

Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются компенсационные выплаты в размере:

Уборщик служебных и производственных помещений – подкласс 3.1. - 12 %;

Младший воспитатель – подкласс 3.1. - 12 %;

Оператор стиральных машин – подкласс 3.2. - 12 %.

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

3.15. 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.

3.16. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

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

3.19. Выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.20. 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.

3.21. 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.

3.22. 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, в случаях, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.23. 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, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и 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 сохранять оплату 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.

3.24. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня 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.

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.

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

3.26. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

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

3.28. Общая сумма выплат за отработанный месяц не должна быть менее МРОТ (ст. 133 ТК РФ). Работникам, зарплата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, уставом образовательного учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательного учреждения.

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

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

4.3. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

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

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.5. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему КД.

4.6. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

4.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.10. Работникам, предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска **оператору стиральных машин** - класс 3.2. составляет 7 календарных дней, в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.117 ТК РФ).

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

- руководитель образовательного учреждения (заведующая) – 10 календарных дней;
- заведующий хозяйством – 4 дня.

4.12. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

4.14. День рождения работника образовательного учреждения по его желанию может являться нерабочим днем без сохранения заработной платы.

4.15. Работодатель обязуется:

Предоставлять в обязательном порядке работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до календарных 3 дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- родителям, имеющим детей школьного возраста – 1 сентября.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 20 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;

- 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 - 15 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 15 календарных дней и членам профкома - 15 календарных дней;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 15 календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (и другие случаи).

С учетом финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.16. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

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

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

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

5.4. 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.

5.5. В течение срока действия аттестации на соответствие занимаемой должности педагогические работники не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.6. Педагогические работники освобождаются от 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 учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

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

5.8. 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.

5.9. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в образовательном учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему КД.

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

### **6.2.1 Работодатель:**

Обеспечивает право работников образовательного 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 образовательном учреждении.

Формирует в образовательном учреждении фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (ст. 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему КД.

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам 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 образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему КД.

Вводит должность специалиста по охране труда в образовательном учреждении при количестве работников более 50 человек (ст. 217 ТК РФ).

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 аттестации рабочих мест по условиям 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 приёме образовательного учреждения к новому учебному году.

Принимает меры материального стимулирования уполномоченного по охране труда Профкома за проведение работы в образовательном учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

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 образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

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

Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного 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 рабочих мест (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 образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ – инфицированных.
- информационно-просветительские кампании на рабочих местах о путях передачи заболевания и способах профилактики.
- разъяснительную работу о важности лечения и недопустимости стигмы или дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ, как на рабочих местах, так и в обществе в целом.

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 образовательного учреждения на охрану труда.

Иницирует создание в образовательном 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 образовательного 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.

## **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;
- предпенсионеры;
- 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 сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, 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. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

*7.7. 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 профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования города-курорта Кисловодска, Устава образовательного 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 образовательного 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 образовательного 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 образовательного 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 образовательным учреждением;

принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД;

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 выборного профсоюзного органа (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 КД;

предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.4. По согласованию с Профкомом Работодатель производит:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 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 по согласованию 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- изменение порядка оплаты труда работников (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 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);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 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 образовательного учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности").

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера в размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (ст. 377 ТК РФ).

Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченный по охране труда, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном 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, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим КД.

Вышеуказанное положение распространяется на работников образовательного учреждения, являющихся членами краевого комитета Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников, являющихся членами комиссии по ведению и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

Члены выборных профсоюзных органов, 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 4 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 месячный 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).

9.11. Настоящий КД заключен сроком на 3 года и действует в период с «29» января 2024 г. по «28» января 2027 г.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка для работников  
МБДОУ д/с № 15**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 города-курорта Кисловодска (Далее - Учреждение) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Правила внутреннего распорядка являются приложением к коллективному договору.

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

2.1. Работники Учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо — работодатель, представленный руководителем Учреждения. При отсутствии руководителя Учреждения (трудоустройство, командировка, временная нетрудоспособность и т.д.), функции по приёму, переводу и увольнению работников переходят на лицо, исполняющим обязанности руководителя, на которого в установленном порядке возложено руководство Учреждением.

2.2. Лица, поступающие на работу в Учреждение, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой — хранится в Учреждении.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (ст. 66.1 ТК);

- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Учреждением. Убрать.

2.6. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.7. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом Учреждения и коллективным договором;

- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.8. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.9. На каждого работника Учреждения ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

2.10. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее — чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического,

технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.12. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его бумажную трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью организации записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

### **3. Основные права и обязанности работодателя Учреждения.**

3.1. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК.РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры(эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров(эффективных контрактов);
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающим требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, методической литературой и средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- заработную плату выплачивать работникам за предыдущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям профсоюзного комитета полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзного комитета Учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением предусмотренного Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работника в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

#### **4. Основные права и обязанности работников Учреждения.**

##### **4.1. Работник Учреждения имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующие условия, предусмотренные государственными стандартами СанПиНа и безопасности труда, а также коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и образования.
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- повышение своей квалификации;
- создание первичной профсоюзной организации и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование.

##### **Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждение
- выполнять санитарные правила и нормы;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, а также правила пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо его заместителю по хозяйственной части о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, воспитанников Учреждения, сохранности имущества Учреждения);

4.2. Педагоги обязаны иметь планы на целый месяц и быть подготовленными к рабочему дню.

#### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Режим работы Учреждения с 7 час.15 мин. до 19 час 15 мин

5.2. Режим труда и отдыха сотрудников Учреждения:

| <b>№</b> | <b>Наименование профессий и должностей</b> | <b>Начало работы (смены)</b> | <b>Окончание работы</b> | <b>Продолжительность смены</b> | <b>Продолжительность рабочей недели</b> | <b>Перерыв на отдых</b>               | <b>Выходные дни</b>  |
|----------|--------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| 1        | Заведующий                                 | 8 <sup>30</sup> час          | 17 <sup>00</sup> час    | 8час                           | 40 час                                  | С 13 <sup>00</sup> до13 <sup>30</sup> | Суббота, воскресенье |
| 2        | Старший воспитатель                        | 8 <sup>00</sup> час          | 15 <sup>42</sup> час.   | 7 <sup>12</sup> час            | 36 час                                  | С 12 <sup>00</sup> до12 <sup>30</sup> | Суббота, воскресенье |
| 3        | Заведующий хозяйством                      | 8 <sup>00</sup> час.         | 17 <sup>00</sup> час.   | 8 час.                         | 40 час                                  | С 12 <sup>00</sup> до13 <sup>00</sup> | Суббота, воскресенье |
| 4        | Педагог-психолог                           | 8 <sup>30</sup> час          | 16 <sup>12</sup> час.   | 7 <sup>12</sup> час            | 36 час                                  | С 12 <sup>00</sup> до12 <sup>30</sup> | Суббота, воскресенье |
| 5        | Воспитатель                                | 7 <sup>15</sup> час          | 14 <sup>57</sup> час    | 7 <sup>12</sup> час            | 36 час                                  | В удобное рабочее время 30 мин        | Суббота, воскресенье |
| 6        | Воспитатель                                | 11 <sup>33</sup> час         | 19 <sup>15</sup> час    | 7 <sup>12</sup> час            | 36 час                                  | В удобное рабочее время 30 мин        | Суббота, воскресенье |
| 7        | Учитель-логопед                            | 9 <sup>00</sup> час          | 13 <sup>00</sup> час    | 4 час                          | 20 час                                  | Без перерыва                          | Суббота, воскресенье |
| 8        | Музыкальный руководитель                   | 8 <sup>00</sup> час          | 12 <sup>48</sup> час.   | 4 <sup>48</sup> час            | 24час                                   | Без перерыва                          | Суббота, воскресенье |
| 9        | Младший воспитатель                        | 8 <sup>00</sup> час          | 16 <sup>30</sup> час.   | 8 час.                         | 40 час                                  | В удобное рабочее время 30мин         | Суббота, воскресенье |
| 10       | Инженер                                    | 8 <sup>00</sup> час          | 16 <sup>30</sup> час.   | 8 час.                         | 40 час                                  | С 12 <sup>00</sup> до12 <sup>30</sup> | Суббота, воскресенье |
| 11       | Оператор                                   | 8 <sup>00</sup> час          | 16 <sup>30</sup> час.   | 8 час.                         | 40 час                                  | С 12 <sup>00</sup> до12 <sup>30</sup> | Суббота,             |

|    |                                                             |                      |                       |        |        |                                       |                      |
|----|-------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|--------|--------|---------------------------------------|----------------------|
|    | стиральных машин                                            |                      |                       |        |        |                                       | воскресенье          |
| 12 | Уборщик служебных и производственных помещений              | 9 <sup>00</sup> час  | 13час.                | 4час   | 20 час | Без перерыва                          | Суббота, воскресенье |
| 13 | Дворник                                                     | 6 <sup>00</sup> час. | 14 <sup>30</sup> час  | 8 час  | 40 час | С 10 <sup>00</sup> до10 <sup>30</sup> | Суббота, воскресенье |
| 14 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания       | 8 <sup>30</sup> час  | 12 <sup>30</sup> час. | 4 час  | 20 час | Без перерыва                          | Суббота, воскресенье |
| 15 | Специалист по закупкам                                      | 8 <sup>00</sup> час  | 16 <sup>30</sup> час. | 8 час. | 40 час | С 12 <sup>00</sup> до12 <sup>30</sup> | Суббота, воскресенье |
| 16 | Кастелянша                                                  | 9 <sup>00</sup> час  | 13 <sup>00</sup> час. | 4час   | 20час  | Без перерыва                          | Суббота, воскресенье |
| 17 | Делопроизводитель                                           | 9 <sup>00</sup> час  | 13 <sup>00</sup> час. | 4час   | 20час  | Без перерыва                          | Суббота, воскресенье |
| 18 | Заместитель заведующего по финансово-экономическим вопросам | 9 <sup>00</sup> час  | 13 <sup>00</sup> час. | 4час   | 20час  | Без перерыва                          | Суббота, воскресенье |

5.3. Педагогическим работникам, руководителю ДОУ предоставляется отпуск на 42 календарных дня.

5.3.1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении 56 календарных дней.

5.4. Обслуживающему персоналу -28 календарных дней.

5.5. Работникам, предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска оператору стиральных машин - класс 3.2. составляет 7 календарных дней, в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.117 ТК РФ).

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

- руководитель образовательного учреждения (заведующая) – 10 календарных дней;

- заведующий хозяйством – 4 дня.

5.7. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.8. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя.

5.9. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения более 4 часов считается нарушением трудовой дисциплины и к нему могут, применены дисциплинарные меры взыскания.

О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов.

5.10. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами.

5.11. Отпуск работникам предоставляется согласно графику отпусков, который составляется за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается за две недели до его начала. График отпусков согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

6.1 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выплачивает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию «Почетный работник общего образования»,

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

## **7. Трудовая дисциплина.**

7.1. Обязательное для всех работников детского сада подчинение правилам поведения:

- все работники обязаны подчиняться руководителю Учреждением и его заместителю, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доведенные с помощью служебных инструкций или объявлений;
- содержать свое место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, а также строго выполнять санитарные правила, поддерживать чистоту на территории и на рабочих местах Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину;
- сохранять вне Учреждения в тайне информацию о всех финансовых, методических, коммерческих или иных операциях, о которых им стало известно в связи с исполнением своих обязанностей, в особенности все, что касается секретов и способов, применяемых в деятельности Учреждения.

7.2. Запрещается:

- уносить с места работы документы, имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель

вправе самостоятельно определить применяемые к работнику меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение в соответствии статьи ТК РФ.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания руководитель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда. (Ст.193 ТК РФ)

7.5. Руководитель Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюзного комитета Учреждения.

7.6. Основанием прекращения трудового договора с педагогическими работниками Учреждения 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

7.7. Руководитель обязан отстранить работника от работы:

- 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 периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- отсутствия у педагогов плана работы.

Руководитель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы или отсутствия на работе заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.8. Основанием прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора (эффективного контракта);
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника;
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе руководителя Учреждения;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на другую работу в другое учреждение, организацию;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества, изменением подведомственности детского либо его реорганизации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (эффективного контракта);
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Учреждения в другое место;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым Кодексом правил заключения трудового договора (эффективного контракта) .
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- разглашением охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой, государственной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого чужого имущества), растраты, умышленного его уничтожения или повреждение, установленных вступившим в законную силу приговора суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия в Учреждении, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны руководителя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- предоставление работником руководителю Учреждения подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (эффективного контракта).

Не допускается увольнение работника по инициативе руководителя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

## **8. Охрана труда.**

8.1. Работники Учреждения обязаны соблюдать требования законов и нормативных правовых актов по охране труда.

Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.

Работник обязан содержать в исправном состоянии оборудование, инвентарь и технику для выполнения работы и обеспечить соответствующий уход за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование и технику, инвентарь по назначению. Запрещается его эксплуатировать в личных целях.

Работник обязан сообщить работодателю или его заместителю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает

сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается руководителю Учреждения.

#### 8.2. Запрещается:

- курить как в помещениях, так и на территории;
- принимать пищу вместе с детьми;
- оставлять личную и специальную одежду, личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить на работу или находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники должны строго выполнять требования инструкций по охране труда, действующие в Учреждении. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

Работники должны, кроме того, выполнять все специальные предписания руководящего персонала по вопросам улучшения условий. Охраны труда, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

Руководящий персонал Учреждения должен выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

8.4. Устанавливаются порядок и сроки прохождения обучения, инструктажа, проверки знаний правил. Норм и инструкций по охране труда и технике безопасности всеми работниками Учреждения, включая руководящий состав, с учетом требований для определенных видов работ и профессий.

Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, работодатель не допускает к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.5. Согласно графику все работники Учреждения проходят медицинские осмотры один раз в год. Лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный периодический медицинский или внеочередной осмотр, при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

8.6. Работодатель несет юридическую ответственность за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору, за препятствие деятельности профсоюзного комитета.

## **Положение об оплате труда работников**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее—Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 города курорта Кисловодска (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол 11, Уставом городского округа города-курорта Кисловодска, постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 29.09.2022 года № 1277 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края» с внесенными изменениями.

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

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате муниципального учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с управлением образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и

уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положения.

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

1.9. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда в Учреждении, работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения.

1.11. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

1.12. Настоящее Положение является нормативным актом, содержащим нормы рабочего времени, нормы нагрузки и порядок её распределения, порядок исчисления заработной платы, изменение размеров должностных окладов, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, показатели уменьшения размера надбавок

1.13. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, содержащим нормы рабочего времени, нормы нагрузки и порядок её распределения, порядок исчисления заработной платы, изменение размеров должностных окладов, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, показатели уменьшения размера надбавок

## **2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.**

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "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"

2.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

2.2.1. за 36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу.

2.2.2. за 24 часа - музыкальным руководителям

2.2.3. за 20 часов – учителю - логопеду.

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются исходя из затрат рабочего времени в академических часах.

2.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Учебная нагрузка воспитателям, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2.2.1. – 2.2.3. составляет 40 часов в неделю.

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

### **3. Порядок исчисления заработной платы**

3.1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера

3.2. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются настоящим Положением, с соблюдением государственных гарантий по оплате труда, норм по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Заработная плата каждого работника определяется Учреждением самостоятельно и предельными размерами не ограничивается.

3.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

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

Минимальный должностной оклад заместителя заведующего по финансово-экономическим вопросам в зависимости от группы по оплате труда

| № | Наименование должности                                      | Минимальный должностной оклад (рублей) |    |     |    |
|---|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----|-----|----|
|   |                                                             | Группа по оплате труда руководителей   |    |     |    |
|   |                                                             | I                                      | II | III | IV |
|   | Заместитель заведующего по финансово-экономическим вопросам | 20880                                  | х  | х   | х  |

Заместителю заведующего по финансово-экономическим вопросам устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего по финансово-экономическим вопросам и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

| п/п | Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации | Предельная кратность |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1.  | До 250 включительно                                                        | до 2,5               |

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего по финансово-экономическим вопросам, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя заведующего по финансово-экономическим вопросам и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителя заведующего по финансово-экономическим вопросам соответствующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителя заведующего по финансово-экономическим вопросам выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителя руководите сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя учреждения по основной должности, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% среднемесячной заработной платы руководителя учреждения по основной должности за календарный год.

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

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

| 1  | 2                          | 3                   | 4    |
|----|----------------------------|---------------------|------|
| 1. | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 6552 |

3.4.2. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам  
Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

| № п/п | Квалификационный уровень   | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
|-------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1     | 2                          | 3                                                                          | 4                                            |
| 1.    | 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель                                                   | 8312                                         |
| 2.    | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог                                              | 9374                                         |
| 3.    | 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель; учитель-логопед                                       | 10000                                        |

3.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.5.1. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни |                                                | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»           |                                                |                                        |
| 1 квалификационный уровень                                                                            | Секретарь, делопроизводитель                   | 6303                                   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»           |                                                |                                        |
| 2 квалификационный уровень                                                                            | Заведующий хозяйством.                         | 6922                                   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»          |                                                |                                        |
| 1 квалификационный уровень                                                                            | Без категории: специалист по закупкам, инженер | 7789                                   |

3.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.6.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|                                                                                                                                                                  |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, уборщик производственных и служебных помещений) | 4621 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кастелянша, оператор стиральных машин)                   | 4841 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.)  | 5060 рублей |

3.7. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу) в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

3.8. Общая сумма выплат за отработанный месяц не должна быть менее МРОТ (ст. 133 ТК РФ). Работникам, зарплата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

3.9. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников в Учреждений несет заведующий (Далее-руководитель).

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения

3.11. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего приложения.

3.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несёт руководитель.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

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

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

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах(эффективных контрактах) работников.

4.4. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ.

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

4.5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленные для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципальных образовательных учреждений установленными по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются выплаты в размере:

| №  | Наименование должности                         | Основание                                                                                                                                                                 | Класс(подкласс условий труда) | Размер, в % от ставки |
|----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 1. | Оператор стиральных машин                      | Стирка белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, уборку помещения с использованием дезсредств | 3.2 (не менее 8 %)            | 12 %                  |
| 2. | Уборщик служебных и производственных помещений | Подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезсредств                                                                             | 3.1 (не менее 4 %)            | 12 %                  |
| 3. | Младший воспитатель                            | Подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезсредств                                                                             | 3.1 (не менее 4 %)            | 12 %                  |

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

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

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

4.6.3. 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.

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

Работникам муниципальных учреждений, выполняющим в одном и том же 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 (ставке заработной платы) 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.

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 муниципального учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

4.6.5. Дополнительная оплата труда работников начисляется пропорционально отработанному времени и производится сверх установленного минимального размера оплаты труда на основании приказа заведующего учреждения

4.6.6. Работникам муниципальных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                  | 3                                                                          |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                |       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. | Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-педагогическими комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях                                     | 15    |
| 2. | Помощникам воспитателей, младшим воспитателям (в том числе дежурным по режиму) муниципальных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду | 30    |
| 3. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами                                                                                                                                                                                                   | 10    |
| 4. | Работникам муниципальных учреждений, где отсутствует должность техника по обслуживанию вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов за обслуживание 10 и более компьютеров)                                                  | до 50 |
| 5. | За работу с архивом учреждения                                                                                                                                                                                                                                 | 20    |
| 6. | Работникам муниципальных учреждений за ведение кадровой работы при отсутствии должности работника кадровой службы                                                                                                                                              | 40    |

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

| № п/п | Наименование работ                                                                                                                                                                                                                               | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                                                                                                | 3                                                                          |
| 1.    | За осуществление образовательной деятельности по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | 15 - 20                                                                    |
| 2.    | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов (учитель-логопед, педагог-психолог)                                                                                                               | 20                                                                         |

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и

критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

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

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 заместителям руководителей Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

### 5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

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

5.3.2. Денежные выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей.

5.3.3. Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС, пожарной безопасности, по обеспечению мер антитеррористической безопасности и т.д.) с ведением соответствующей документации, до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты.

5.3.4. За ведение сайта муниципальной организации, официальных социальных сетей учреждения, до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты.

5.3.5. Педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада.

5.3.6. За организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада.

5.3.7. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании муниципального учреждения 35 процентов от должностного оклада.

5.3.8. Педагогическим работникам муниципальных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада.

5.3.9. Педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности, 20 процентов от должностного оклада.

5.3.10. Работникам, ответственным за организацию питания в Учреждении 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

5.3.11. Выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

5.3.12. Качественная подготовка Учреждения (групп, музыкального зала, спортивного зала и других помещений, территории) к новому учебному году, к зимнему, летне-оздоровительному сезонам до 100% от должностного оклада.

5.3.13. За увеличение объема работ при проведении дополнительных мероприятий по снижению рисков распространения инфекционных заболеваний в связи с неблагоприятной эпидемической обстановкой 20 % от должностного оклада.

5.3.14. Работнику за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) до 30 процентов от должностного оклада.

5.3.15. Ответственным за антикоррупционную деятельность в учреждении, с ведением соответствующей документации 15 процентов от должностного оклада.

5.3.16. За участие в организации проведении городских методических объединений, семинаров до 50 процентов от должностного оклада.

5.3.17. За постановку театрализованных, танцевальных и развлекательных мероприятий и участие в детских праздниках в качестве актеров до 40 процентов от должностного оклада.

5.3.18. За выполнение обязанностей ответственного за профилактическую работу по детско-дорожному травматизму, с ведением соответствующей документации 50 процентов от должностного оклада.

5.3.19. Работнику за расширение объема работы, выражающейся в организации общественной деятельности коллектива 25 процентов от должностного оклада.

5.3.20. За работу в информационной системе ИАС «Аверс: Управление дошкольной образовательной организацией» и своевременное заполнение таблиц ЕГИССО, за работу в Навигаторе дошкольного образования детей Ставропольского края до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты.

5.3.21. За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (выполнение расчетов по бюджету, результативная работа с внебюджетными средствами, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, требующих повышенного внимания) и ведение электронного документооборота до 100 процентов от должностного оклада.

5.3.22. Педагогическим работникам за увеличение физической нагрузки при работе с детьми раннего возраста при средней ежемесячной посещаемости от 60 до 80 процентов – 30 процентов от должностного оклада, при средней ежемесячной посещаемости от 80 до 100 процентов – 40 процентов от должностного оклада.

5.3.23. Педагогическим работникам за интенсивность и напряженность, связанную с проведением адаптационного периода в группе раннего возраста – 40 процентов от должностного оклада.

5.3.24. За оказание помощи педагогическим работникам в подготовке к профессиональным конкурсам в зависимости от уровня участия от 10 до 20 процентов от должностного оклада.

#### 5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого муниципальным учреждением.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

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 за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным 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 образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа, по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников.

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

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

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

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно), пропорционально фактически отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, а также при переводе работника на другую должность устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

При переводе работника на другую должность и при выходе сотрудника из декретного отпуска по письменному заявлению сотрудника, в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, через месяц может подать новые критерии по новой должности. Если заявление не подавалось, то стимулирующие выплаты выплачиваются в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности до конца периода.

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

5.4.2. 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, 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.

5.4.3. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие I квалификационной категории - 15% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки).

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты:

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%

выплаты производятся от установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

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

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

- периоды временной нетрудоспособности;

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

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

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

5.6. Премияльные выплаты:

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.6.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам муниципального учреждения в размере до 100% от должностного оклада в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- награждении наградами города-курорта Кисловодска;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными и (или) профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы муниципальной организации (50, 100 лет).

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

5.6.2. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения, в размере:

- АУП-2 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 2-х должностных окладов;
- педагогические работники 4 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 4-х должностных окладов;
- прочие работники 6 должностных окладов или в абсолютном размере, но не более 6-и должностных окладов.

Оценку эффективности работы работников муниципального учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

## **6. Порядок выплаты материальной помощи.**

6.1. С целью обеспечения социальных гарантий выплачивается материальная помощь всем работникам Учреждения.

Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи, являются: экономия единого фонда оплаты труда Учреждения

6.2. Материальная помощь предоставляется:

- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере не более двух окладов);
- утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, в случае пожара (в размере не более трех окладов);
- смерти самого работника или его близких родственников (супруг(а), отец, мать, дети) (в размере не более одного оклада);
- при несчастных случаях (авариях, травмах и т.д.) (в размере не более одного оклада);
- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения,

указывающего на необходимость того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг) (в размере не более 3-х окладов).

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

## **7.Снижение и не начисление стимулирующих выплат**

7.1. По решению руководителя и с согласия Профсоюза размер всех стимулирующих и компенсационных выплат могут быть снижены или полностью не начисляться сроком от 1 месяца до 1 года при:

- систематическом некачественном исполнении должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;
- наличие обращений (жалоб) к руководителю Учреждения и в вышестоящие инстанции;
- причинения материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, опоздание на рабочее место;
- нарушения Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения.
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
- нарушения техники безопасности и пожарной безопасности.
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- обоснованных жалоб родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- детского травматизма по вине работника.
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- нарушения режимных моментов, образовательной деятельности с детьми
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях.
- наличия замечаний в ведении обязательной документации, в том числе отсутствия плана воспитательно-образовательной работы
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
- нарушение правил внутреннего распорядка (наличие опозданий на работу, ранний уход с работы без разрешения администрации, уход с рабочего места во время смены.)
- нарушения работником педагогической этики.

7.2.Стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;
- учебных отпусков;

- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определённого действующим законодательством;

Нераспределённая часть стимулирующих выплат фонда оплаты труда, направляется на увеличение экономии фонда оплаты труда Учреждения.

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

8.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2010 года № 843-пр.

8.2. 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).

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

8.4. 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.

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

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

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

8.7. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

–при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

–окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

8.8. Изменение размера оплаты труда, производится при:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

е) устанавливать 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.

8.10. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом управления образования.

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

**Перечень профессий, которым положено выдавать спецодежду и защитные средства  
в МБДОУ д/с № 15**

(Утверждены постановлением Минтруда России от 29.10.2021 N 767н)

| №  | Наименование профессий    | Тип средства защиты         | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты                | Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл) |
|----|---------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1. | Дворник                   | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости                                                                    | 1 шт.                                                     |
|    |                           |                             | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                                                | 1 шт.                                                     |
|    |                           |                             | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды                                                              | 1 шт. на 2 года                                           |
|    |                           | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений | 1 пара                                                    |
|    |                           | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ                                              | 12 пар                                                    |
|    |                           |                             | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                                              | 12 пар                                                    |
|    |                           | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости                                                                    | 1 шт.                                                     |
| 2  | Младший воспитатель       | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                                                | 1 шт.                                                     |
|    |                           | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)                                     | 1 пара                                                    |
|    |                           | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                                              | 12 пар                                                    |
|    |                           | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                                           | 1 шт.                                                     |
| 3  | Оператор стиральных машин | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                                                | 1 шт.                                                     |
|    |                           | Средства защиты             | Обувь специальная для защиты от                                                                          | 1 пара                                                    |

|   |                                                       |                             |                                                                                   |                 |
|---|-------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|   |                                                       | ног                         | механических воздействий (истирания)                                              |                 |
|   |                                                       | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                       | 12 пар          |
|   |                                                       | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                    | 1 шт.           |
| 4 | Уборщик служебных и производственных помещений        | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                         | 1 шт.           |
|   |                                                       | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения | 1 пара          |
|   |                                                       | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                       | 12 пар          |
|   |                                                       | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                    | 1 шт.           |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                         | 1 шт.           |
|   |                                                       |                             | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды                                       | 1 шт. на 2 года |
|   |                                                       | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)                 | 1 пара          |
|   |                                                       | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                       | 12 пар          |
|   |                                                       | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                    | 1 шт.           |
|   |                                                       |                             | Каскетка защитная от механических воздействий                                     | 1 шт. на 2 года |
| 6 | Заведующий хозяйством                                 | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)                         | 1 шт.           |
|   |                                                       | Средства защиты ног         | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)              | 1 пара          |
|   |                                                       | Средства защиты рук         | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)                       | 12 пар          |
|   |                                                       | Средства защиты головы      | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений                    | 1 шт.           |

**Перечень  
норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств  
и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников и (или)  
обезвреживающими средствами»  
( Приказ Министерства и здравоохранения и социального развития Российской  
Федерации № 1122н от 17.12.2010г )**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Должность</b>                               | <b>Виды смывающих и<br/>(или)<br/>обезвреживающих<br/>средств</b>                                             | <b>Наименование<br/>работ и<br/>производственных<br/>факторов</b>                                 | <b>Норма выдачи на 1<br/>работника в месяц</b>                                                    |
|------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                | Младший воспитатель                            | 1.Мыло или жидкое моющее средства в том числе: для мытья рук<br><br>2.Регенерирующие, восстанавливающие крема | 1.Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями<br><br>2.Работы с дезинфицирующими средствами | 1. 200гр (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br>2. 100мл |
| 2                | Оператор стиральных машин                      | 1.Мыло или жидкое моющее средства в том числе: для мытья рук<br><br>2.Регенерирующие, восстанавливающие крема | 1.Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями<br><br>2.Работы с дезинфицирующими средствами | 1. 200гр (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br>2. 100мл |
| 3                | Уборщик служебных и производственных помещений | 1.Мыло или жидкое моющее средства в том числе: для мытья рук<br><br>2.Регенерирующие, восстанавливающие крема | 1.Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями<br><br>2.Работы с дезинфицирующими средствами | 1. 200гр (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br>2. 100мл |

**Перечень  
лечебно-профилактических обследований сотрудников**

**МБДОУ д/с № 15**

(Основание: Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31 декабря  
2020 г. N 988Н/1420Н)

| <b>№</b> | <b>Перечень обследований</b>                                | <b>Заведующий</b> | <b>Педагогическиекадры</b> | <b>Обслуживающий персонал<br/>(мл. воспитатель, оператор стиральных машин, кастелянша, дворник, уборщица служебных помещений, завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию)</b> |
|----------|-------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Терапевт                                                    | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 2        | Дермато-венеролог                                           | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 3        | Исследование крови                                          | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 4        | Флюорография                                                | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 5        | Мазки на гонорею                                            | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 6        | Исследование на носительство возбудителей кишечных инфекций | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 7        | Серологическое обследование на брюшной тиф                  | 1 раз в год       | 1 раз в год                |                                                                                                                                                                                 |
| 8        | Исследование на Гельминты                                   | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 9        | Санитарный минимум                                          | 1 раз в год       | 1 раз в 2 года             | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 10       | Лор                                                         | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |
| 11       | Стоматолог                                                  | 1 раз в год       | 1 раз в год                | 1 раз в год                                                                                                                                                                     |

**Положение  
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам  
длительного отпуска сроком до одного года**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 города-курорта Кисловодска (Далее-Учреждение).

1.2. Педагогические работники Учреждения помимо основного удлиненного оплачиваемого отпуска согласно статье 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск. В соответствии с Законом "Об образовании в Российской Федерации" и Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Положением установлено, что руководителю Учреждений длительный отпуск предоставляется приказом управления образования. Для остальных педагогических работников отпуск оформляется приказом Учреждения.

**2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска**

2.1. Педагогические работники ДООУ имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2.2. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

2.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя ДООУ.

2.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ДООУ. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель ДООУ не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется соответствующим приказом.

Решение руководителя ДООУ об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должно быть оформлено в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должно содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

Решение о предоставлении длительного педагогического отпуска руководителю ДООУ принимается учредителями и оформляется соответствующим распоряжением.

2.5. Педагогические работники, имеющие право на предоставления данного отпуска, подают письменное заявление заведующего Учреждением в декабре текущего года вместе с графиком очередных годовых отпусков.

2.6. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматриваются администрацией Учреждения совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

2.7. После принятого положительного решения педагогический работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

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

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

2.10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

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

2.11. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

2.12. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом ДОУ.

### **3. Порядок исчисления стажа непрерывной преподавательской работы**

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

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

3.3. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией ДОУ по согласованию с представительным органом работников.

3.4. 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 неправомерном 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 учреждениях 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.

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

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил 1 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 государственных или муниципальных органов управления образованием, если перерыв в работе не превысил одного месяца, 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 образовательного учреждения, 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 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 с преподавательской работы по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

#### **4. Заключение**

4.1. Настоящее положение является неотъемлемым приложением к Уставу ДООУ.

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем и согласовываются с председателем педагогического совета ДООУ.

**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:

- воспитатель
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель;

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

- заведующий образовательным учреждением;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;

3. 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 объеме не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам**  
**из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и**  
**эффективность работы**

| Должность                | Наименование критерия                  | Наименование показателя                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Кол-во баллов     |
|--------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Музыкальный руководитель | 1. Эффективность педагогической работы | 1. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (в разных конкурсах при наличии призовых мест):<br>- муниципального значения<br>- регионального, федерального значения                                                                                                                                         | 0-1<br>0-3        |
|                          |                                        | 2. Ведение собственного сайта, профессионального блога или сетевого дневника                                                                                                                                                                                                                                                   | 0-1               |
|                          |                                        | 3. Участие педагога в конкурсах педагогического мастерства:<br>- муниципального значения<br>- регионального значения                                                                                                                                                                                                           | 0-2<br>0-3        |
|                          |                                        | 4. Повышение профессиональных компетенций: проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий                                                                                                                                                                                                                            | 0-2               |
|                          |                                        | 5. Отсутствие дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров) и случаев несвоевременного предоставления информации                                                                                                                                                                                                             | 0-2               |
|                          |                                        | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>14.0</b>       |
|                          | 2. Работа с родителями                 | 1. Нетрадиционные формы работы с родителями (музыкальная гостиная, игровое моделирование, конкурсы, викторины)                                                                                                                                                                                                                 | 1                 |
|                          |                                        | 2. Привлечение родителей к созданию костюмов и оформлению музыкального зала для утренников.                                                                                                                                                                                                                                    | 0-2               |
|                          |                                        | 3. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей:<br>- жалоб и конфликтов не зафиксировано;<br>- жалобы зафиксированы ( -1 балл за каждую)<br><u>Лишение баллов по всем показателям – если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ.</u>                                                                                   | 1                 |
|                          |                                        | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>4.0</b>        |
|                          | 3. Особый вклад в развитие Учреждения  | 1. Распространение педагогического опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары, разработка авторских пособий, педагогических технологий) через периодические издания, СМИ, в профессиональных электронных изданиях<br>- муниципальный уровень;<br>- региональный уровень;<br>- федеральный уровень. | 0-1<br>0-2<br>0-3 |

|                  |                                                                                              |                                                                                                                                                                                        |             |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                  |                                                                                              | 2. Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды:<br>- оформление информационных стендов, папок-передвижек;<br>- участие в эстетическом оформлении территории ДОО       | 1<br>1      |
|                  |                                                                                              | 3. Систематическая подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте (ежемесячные публикации), публикаций в сети Internet                              | 0-2         |
|                  |                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                                                                                           | <b>10.0</b> |
|                  | 4.Создание безопасных условий                                                                | 1. Работа по предупреждению ДТП, проведение тренировочных мероприятий по ЧС, отсутствие травматизма у воспитанников                                                                    | 1           |
|                  |                                                                                              | 2. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей                                                                           | 1           |
|                  |                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>                                                                                                                           | <b>2.0</b>  |
|                  | <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>                             |                                                                                                                                                                                        | <b>30,0</b> |
| Педагог-психолог | 1.Эффективность психолого-педагогического сопровождения воспитанников, педагогических кадров | 1. Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами, организация тренингов и др.)              | 1           |
|                  |                                                                                              | 2. Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию. (разработка и наличие программ)                                                                    | 1           |
|                  |                                                                                              | 3. Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии                                                                                   | 1           |
|                  |                                                                                              | 4. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (в разных конкурсах при наличии призовых мест):<br>- муниципального значения<br>- регионального, федерального значения | 0-1<br>0-3  |
|                  |                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                                                           | <b>7,0</b>  |
|                  | 2. Эффективность педагогической работы                                                       | 1. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).                                                      | 0-1         |
|                  |                                                                                              | 2. Повышение профессиональных компетенций: проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий                                                                                    | 0-2         |
|                  |                                                                                              | 3. Участие педагога в конкурсах педагогического мастерства:<br>- муниципального значения<br>- регионального значения                                                                   | 0-2<br>0-3  |
|                  |                                                                                              | 4. Отсутствие дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров) и случаев несвоевременного предоставления информации                                                                     | 0-2         |

|             |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                      |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>9,0</b>                                                                           |
|             | 3. Особый вклад в развитие Учреждения                                                                                                                                                                                                       | 1. Распространение педагогического опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары, разработка авторских пособий, педагогических технологий) через периодические издания, СМИ, в профессиональных электронных изданиях<br>- муниципальный уровень;<br>- региональный уровень;<br>- федеральный уровень. | 0-1<br>0-2<br>0-3                                                                    |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | 2. Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды:<br>- оформление информационных стендов, папок-передвижек;<br>- участие в эстетическом оформлении территории ДОО                                                                                                                                               | 1<br>1                                                                               |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | 3. Систематическая подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте (ежемесячные публикации), публикаций в сети Internet                                                                                                                                                                      | 0-2                                                                                  |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>10,0</b>                                                                          |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | 4. Работа с родителями                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1.Проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, круглые столы и т.д.) |
|             | 2. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей:<br>-жалоб и конфликтов не зафиксировано;<br>- жалобы зафиксированы ( -1 балл за каждую)<br><u>Лишение баллов по всем показателям – если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ.</u> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1 б.                                                                                 |
|             | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>3,0</b>                                                                           |
|             | 5.Создание безопасных условий                                                                                                                                                                                                               | 1. Работа по предупреждению ДТП, проведение тренировочных мероприятий по ЧС, отсутствие травматизма у воспитанников                                                                                                                                                                                                            | 1                                                                                    |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>1,0</b>                                                                           |
|             | <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                      |
| Воспитатель | 1. Эффективность педагогической работы                                                                                                                                                                                                      | 1. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (в разных конкурсах при наличии призовых мест):<br>- муниципального значения<br>- регионального, федерального значения                                                                                                                                         | 0-1<br>0-3                                                                           |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | 2. Ведение собственного сайта, профессионального блога или сетевого дневника                                                                                                                                                                                                                                                   | 0-1                                                                                  |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | 3. Участие педагога в конкурсах педагогического мастерства:<br>- муниципального значения<br>- регионального значения                                                                                                                                                                                                           | 0-2<br>0-3                                                                           |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             | 4. Повышение профессиональных компетенций:<br>проведение мастер-классов, открытых занятий,                                                                                                                                                                                                                                     | 0-2                                                                                  |
|             |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                      |

|  |                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|  |                                                                                                     | мероприятий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                   |
|  |                                                                                                     | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>12.0</b>       |
|  | 2. Особый вклад в развитие Учреждения                                                               | 1. Распространение педагогического опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары, разработка авторских пособий, педагогических технологий) через периодические издания, СМИ, в профессиональных электронных изданиях<br>- муниципальный уровень;<br>- региональный уровень;<br>- федеральный уровень. | 0-1<br>0-2<br>0-3 |
|  |                                                                                                     | 2. Создание и постоянное обновление предметно-пространственной среды (наличие договоров):<br>- привлечение родителей к созданию предметно-развивающей среды в группе;<br>- благоустройство территории участка                                                                                                                  | 1<br>1            |
|  |                                                                                                     | 3. Систематическая подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте (ежемесячные публикации), публикации в сети Internet                                                                                                                                                                      | 0-2               |
|  |                                                                                                     | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>10.0</b>       |
|  | 3. Работа с родителями                                                                              | 1. Нетрадиционные формы работы с родителями (деловые игры, круглый стол, гостиная, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников, показ открытых занятий и т.д.)                                                                                                                                                         | 0-1               |
|  |                                                                                                     | 2. Доля детей, охваченных дополнительным образованием (в процентах)(данные в соответствии с «Навигатором дополнительного образования детей Ставропольского края»)<br>- 70% - 79%;<br>- 80% и более                                                                                                                             | 0-1<br>3          |
|  |                                                                                                     | 3. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей:<br>- жалоб и конфликтов не зафиксировано;<br>- жалобы зафиксированы ( -1 балл за каждую)<br><u>Лишение баллов по всем показателям – если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ.</u>                                                                                   | 1 б.              |
|  |                                                                                                     | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>5.0</b>        |
|  | 4<br>Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников | 1. Посещаемость воспитанниками учреждения<br>не ниже 80%<br>не ниже 90%                                                                                                                                                                                                                                                        | 0-2               |
|  |                                                                                                     | 2. Пропущено дней по болезни одним ребенком в дошкольной образовательной организации<br>До 7 дней<br>Свыше 7 дней                                                                                                                                                                                                              | 1<br>0            |
|  |                                                                                                     | 3. Отсутствие травматизма, соблюдение ТБ во время пребывания детей в детском саду, работа по предупреждению ДТП, проведение тренировочных мероприятий по ЧС                                                                                                                                                                    | 1                 |

|                     |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                      |             |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                     |                                                                       | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>                                                                                                                                                                         | <b>4,0</b>  |
|                     | 5. Исполнительская дисциплина                                         | 1. Отсутствие дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров)                                                                                                                                                                        | 2           |
|                     |                                                                       | 2. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации                                                                                                                                                                     | 2           |
|                     |                                                                       | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>                                                                                                                                                                         | <b>4.0</b>  |
|                     | <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>      |                                                                                                                                                                                                                                      | <b>35.0</b> |
| Старший воспитатель | 1.Высокое качество образовательного процесса                          | 1.Ведение собственного сайта, профессионального блога или сетевого дневника                                                                                                                                                          | 0-1         |
|                     |                                                                       | 2. Участие воспитанников в мероприятиях, фестивалях конкурсах (в разных конкурсах при наличии призовых мест):<br>- муниципального значения<br>- регионального, федерального значения                                                 | 0-1<br>0-3  |
|                     |                                                                       | 3. Организация дополнительных образовательных услуг<br>- на бюджетной основе не менее 70% воспитанников<br>- на внебюджетной основе не менее 50% воспитанников                                                                       | 0-2<br>0-4  |
|                     |                                                                       | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                                                                                                         | <b>11.0</b> |
|                     | 2. Эффективная организация работы по взаимодействию с педагогами ДОУ  | 1. Высокий уровень координации и контроля работы педагогического коллектива<br>- своевременная оформленная документация педагогами<br>- материалы оперативного, медико-педагогического и тематического контроля старшим воспитателем | 1<br>1      |
|                     |                                                                       | 2. Высокий уровень аттестации педагогических работников<br>- более 70% от списочного состава педагогических работников ( высшая и первая категории)<br>- 40% - 70% (высшая и первая категории)                                       | 0-2         |
|                     |                                                                       | 3. Повышение профессиональных компетенций: проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий<br>- личное участие;<br>- участие педагогов                                                                                      | 0-1<br>0-2  |
|                     |                                                                       | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                                                                                                         | <b>7.0</b>  |
|                     | 3. Изучение выявления и формирование передового педагогического опыта | 1. Организация работы по самообразованию педагогов (наличие планов и ежемесячное пополнение материалов по теме)                                                                                                                      | 1           |
|                     |                                                                       | 2. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, соревнованиях городского, регионального и федерального уровней. Наличие достижений (награды, гранты) индивидуальные и/или у педагогического коллектива            | 0-2<br>0-3  |
|                     |                                                                       | 3. Высокий уровень организации при проведении общесадовских мероприятий, с оформлением соответствующей документацией и своевременным                                                                                                 | 0-3         |
|                     |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                      |             |

|  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |                                                                                                                                            |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                                                              | обновлением материала на сайте учреждения.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                      |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>9.0</b>                           |                                                                                                                                            |
|  | 4. Особый вклад в развитие Учреждения                                                                                        | 1. Распространение педагогического опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары, разработка авторских пособий, педагогических технологий) через периодические издания, СМИ, в профессиональных электронных изданиях<br>- муниципальный уровень;<br>- региональный уровень;<br>- федеральный уровень. | 0-1<br>0-2<br>0-3                    |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | 2. Своевременная организация по созданию и постоянное обновление предметно-развивающей среды:<br>- оформление информационных стендов, папок-передвижек, образа ДОУ к праздникам, мероприятиям;<br>- участие в эстетическом оформлении территории ДОУ                                                                           | 1<br>1                               |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | 3. Наличие своевременно обновляемого раздела о методической работе в ДОУ на сайте (ежемесячные публикации), публикации в сети Internet                                                                                                                                                                                         | 0-2                                  |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>10,0</b>                          |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |                                                                                                                                            |
|  | 5. Работа с родителями и окружающим социумом                                                                                 | 1. Полный объём и высокий уровень проведения запланированных мероприятий для родителей                                                                                                                                                                                                                                         | 1                                    |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | 2. Наличие отзывов в адрес ДОУ, педагогических работников на сайте учреждения                                                                                                                                                                                                                                                  | 0-2                                  |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | 3. Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) и проведение совместных мероприятий с различными учреждениями, организациями (1б. за план по каждой организации)                                                                                                                                              | 0-4                                  |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>6.0</b>                           |                                                                                                                                            |
|  | 6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса | 1. Посещаемость воспитанниками учреждения (средний бал по всем группам)<br>не ниже 80%<br>не ниже 90%                                                                                                                                                                                                                          | 0-2                                  |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | 2. Пропущено дней по болезни одним ребенком в дошкольной образовательной организации<br>До 7 дней<br>Свыше 7 дней                                                                                                                                                                                                              | 1<br>0                               |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | 3. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие травматизма, соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности)                                                                                                                                               | 1                                    |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>4.0</b>                           |                                                                                                                                            |
|  |                                                                                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>                                                                                                                                                                                                                                                               |                                      | <b>47.0</b>                                                                                                                                |
|  |                                                                                                                              | Учитель-логопед                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1. Высокое качество образовательного | 1. Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации) |

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| о процесса                             | 2. Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе                                                                                                                       | 0-1               |
|                                        | 3. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (в разных конкурсах при наличии призовых мест):<br>- муниципального значения<br>- регионального, федерального значения                                                                                                                                         | 0-1<br>0-3        |
|                                        | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>6.0</b>        |
| 2. Эффективность педагогической работы | 1. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).                                                                                                                                                                                              | 0-1               |
|                                        | 2. Повышение профессиональных компетенций: проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий                                                                                                                                                                                                                            | 0-2               |
|                                        | 3. Участие педагога в конкурсах педагогического мастерства:<br>- муниципального значения<br>- регионального значения                                                                                                                                                                                                           | 0-2<br>0-3        |
|                                        | 4. Отсутствие дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров) и случаев несвоевременного предоставления информации                                                                                                                                                                                                             | 0-2               |
|                                        | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>10,0</b>       |
| 3. Особый вклад в развитие Учреждения  | 1. Распространение педагогического опыта работы (презентации практического опыта, мастер-классы, семинары, разработка авторских пособий, педагогических технологий) через периодические издания, СМИ, в профессиональных электронных изданиях<br>- муниципальный уровень;<br>- региональный уровень;<br>- федеральный уровень. | 0-1<br>0-2<br>0-3 |
|                                        | 2. Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды:<br>- оформление информационных стендов, папок-передвижек;<br>- участие в эстетическом оформлении территории ДОО                                                                                                                                               | 1<br>1            |
|                                        | 3. Систематическая подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте (ежемесячные публикации), публикаций в сети Internet                                                                                                                                                                      | 0-2               |
|                                        | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>11.0</b>       |
|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |
| 4. Работа с родителями                 | 1. Проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, круглые столы и т.д.)                                                                                                                                                                                                                                          | 0-2               |
|                                        | 2. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей:<br>- жалоб и конфликтов не зафиксировано;<br>- жалобы зафиксированы ( -1 балл за каждую)                                                                                                                                                                                 | 1 б.              |

|                                                                  |                               |                                                                                                      |             |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                                                                  |                               | <u>Лишение баллов по всем показателям</u> – если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ.           |             |
|                                                                  |                               | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>                                         | <b>3,0</b>  |
|                                                                  | 5.Создание безопасных условий | 1. Работа по предупреждению ДТП, проведение тренировочных мероприятий по ЧС, отсутствие травматизма. | 1           |
|                                                                  |                               | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>                                         | <b>1,0</b>  |
| <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b> |                               |                                                                                                      | <b>31.0</b> |

## 2. Перечень критериев и показателей эффективности работы различных категорий работников МБДОУ д/с № 15

| Должность           | Наименование критерия                                                                     | Наименование показателя                                                                                                                              | Кол-во баллов |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Младший воспитатель | 1.Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций | 1.Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе                                                                                          | 0-2           |
|                     |                                                                                           | 2.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания                                                                             | 0-1           |
|                     |                                                                                           | 3. Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля).                    | 0-2           |
|                     |                                                                                           | 4. Своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя.                                   | 0-1           |
|                     |                                                                                           | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                         | <b>6</b>      |
|                     | 2. Участие в воспитательно-образовательном процессе                                       | 1. Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов (в подготовке к занятию, дежурство, навыки самообслуживания) | 0-2           |
|                     |                                                                                           | 2. Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.                                           | 0-1           |
|                     |                                                                                           | 3. Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя): воспитатель не смог вовремя начать занятие, задержался обед).                       | 0-1           |
|                     |                                                                                           | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                         | <b>4</b>      |
|                     | 5.Создание безопасных условий                                                             | 1.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности, электробезопасности                                      | 0-1           |
|                     |                                                                                           | 2. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей                                         | 0-1           |
|                     |                                                                                           | 3.Отсутствие б/л                                                                                                                                     | 0-1           |

|                                                                  |                                                  |                                                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                                                                  |                                                  | 4. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения) | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                       | <b>4</b>  |
| <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b> |                                                  |                                                                                                                    | <b>14</b> |
| <b>Делопроизводитель</b>                                         | 1.Качество выполняемых работ                     | Отсутствие замечаний на качество оформленных документов.                                                           | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | Своевременность и оперативность предоставления документов.                                                         | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.                                     | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства.                                                                  | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                       | <b>4</b>  |
|                                                                  | 2.Организация безопасности                       | 1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей       | 0-2       |
|                                                                  |                                                  | 2. Участие в тренировочных занятиях по ЧС                                                                          | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | 3. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра                            | 0-2       |
|                                                                  |                                                  | 4. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения) | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                       | <b>6</b>  |
| <b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>      |                                                  |                                                                                                                    | <b>10</b> |
| <b>Кастелянша</b>                                                | 1.Высокая организация охраны объектов учреждения | Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря.                                       | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | Соблюдение графика смены белья, спецодежды.                                                                        | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды.                                                                    | 0-2       |
|                                                                  |                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию - 1</b>                                                     | <b>4</b>  |
|                                                                  | 2.Организация безопасности                       | 1. Соблюдение пропускного режима                                                                                   | 0-2       |
|                                                                  |                                                  | 2. Своевременное реагирование на возникающие ЧС                                                                    | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | 3.Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны жизни и здоровья детей       | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | 4. Отсутствие б/л                                                                                                  | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | 5. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения) | 0-1       |
|                                                                  |                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по</b>                                                                  | <b>6</b>  |

|                                                       |                                                                     |                                                                                                                    |     |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|                                                       |                                                                     | критерию – 2                                                                                                       |     |
| Максимально возможное количество баллов по критериям  |                                                                     |                                                                                                                    | 10  |
| Оператор стиральных машин                             | 1.Высокая организация обслуживания воспитанников                    | 1. Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения              | 0-2 |
|                                                       |                                                                     | 2.Качество стирки белья и спецодежды                                                                               | 0-2 |
|                                                       |                                                                     | Максимально возможное количество баллов по критерию – 1                                                            | 4   |
|                                                       | 2.Организация безопасности                                          | 1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей       | 0-2 |
|                                                       |                                                                     | 2. Участие в тренировочных занятиях по ЧС                                                                          | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | 3. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра                            | 0-2 |
|                                                       |                                                                     | 4. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения) | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | Максимально возможное количество баллов по критерию 2                                                              | 6   |
| Максимально возможное количество баллов по критериям  |                                                                     |                                                                                                                    | 10  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания | 1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника                                                               | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | 2. Отсутствие замечаний на профилактику водопроводной, канализационной сетей                                       | 0-2 |
|                                                       |                                                                     | 3. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы водопроводной, канализационной сетей.                  | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | 4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок                                             | 0-2 |
|                                                       |                                                                     | 5. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий.                                                        | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | Максимально возможное количество баллов по критерию 1                                                              | 7   |
|                                                       | 2. Организация безопасности                                         | 1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей       | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | 2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра                            | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | 3. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения) | 0-1 |
|                                                       |                                                                     | Максимально возможное количество баллов по критерию 1                                                              | 3   |
| Максимально возможное количество баллов по критериям  |                                                                     |                                                                                                                    | 10  |
| Дворник                                               | Высокая организация обслуживания территории                         | 1. Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН                         | 0-2 |
|                                                       |                                                                     | 2. Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)                                       | 0-2 |

|                                                             |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                                                             | учреждения                                                                      | 3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности                                                                                                                                                    | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 4. Сохранность инвентаря                                                                                                                                                                                                | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 5.Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком                                                                                                              | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 6. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии                                                                                                                         | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 7. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра                                                                                                                                 | 0-2       |
|                                                             |                                                                                 | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>                                                                                                                                                              | <b>10</b> |
| <b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b> |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                         | <b>10</b> |
| Уборщица служебных помещений                                | Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений учреждения | 1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.                                                                                                                                                   | 0-2       |
|                                                             |                                                                                 | 2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика                                                                                                                                                                     | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 3. Качество и своевременность уборки                                                                                                                                                                                    | 0-2       |
|                                                             |                                                                                 | 4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности                                                                                                                                                    | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 5. Степень ответственности за вверенное имущество, инвентарь, оборудование                                                                                                                                              | 0-2       |
|                                                             |                                                                                 | 6. Участие в благоустройстве ДОУ.                                                                                                                                                                                       | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 7. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)                                                                                                      | 0-1       |
|                                                             | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>                      | <b>10</b>                                                                                                                                                                                                               |           |
| <b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b> |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                         | <b>10</b> |
| Заведующий хозяйством                                       | 1.Санитарно-гигиенические условия учреждения                                    | 1. Успешная организация и обеспечение хозяйственного обслуживания здания                                                                                                                                                | 0-2       |
|                                                             |                                                                                 | 2. Своевременная доставка необходимого инвентаря и оборудования, моющих и дезинфицирующих средств                                                                                                                       | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 3. Следит за состоянием участка, помещений, оборудования учреждения, принимает меры по своевременному их ремонту                                                                                                        | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | 4. Обеспечение выполнения санитарного режима в ДОУ и на прилегающей к нему территории                                                                                                                                   | 0-1       |
|                                                             |                                                                                 | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                                                                                            | <b>5</b>  |
|                                                             | 2. Организация безопасности                                                     | 1.Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррорис-тической безопасности и обеспечение рабочего состояния их | 0-1       |

|                                                                         |                                                                                                         |                                                                                                                                                         |            |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                                                                         |                                                                                                         | (наличие действующей АПС, наличие «тревожной кнопки»)                                                                                                   |            |
|                                                                         |                                                                                                         | 2.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, выполнения противопожарных мероприятий                                | 0-1        |
|                                                                         |                                                                                                         | 3. Отсутствие производственного травматизма.                                                                                                            | 0-1        |
|                                                                         |                                                                                                         | 4. Организация и выполнение контрольно-пропускного режима                                                                                               | 0-1        |
|                                                                         |                                                                                                         | 5. Отсутствие сбоев в работе системы освеще-ния, отопления вентиляции, канализации и т.п.                                                               | 0-1        |
|                                                                         |                                                                                                         | 6. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)                                      | 0-1        |
|                                                                         |                                                                                                         | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                            | <b>6.0</b> |
|                                                                         | 3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря                                                      | 1. Своевременная инвентаризация имущества учреждения и списание части, пришедшей в негодность                                                           | 0-2        |
|                                                                         |                                                                                                         | 2.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.                                                                              | 0-2        |
|                                                                         |                                                                                                         | 3. Участие в благоустройстве ДОУ.                                                                                                                       | 0-2        |
|                                                                         |                                                                                                         | 4. Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей | 0-1        |
|                                                                         |                                                                                                         | 5. Экономия электроэнергии и воды                                                                                                                       | 0-2        |
|                                                                         |                                                                                                         | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                                                            | <b>9</b>   |
| 4. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитан-ников | 1.Проведение срочных аварийных ремонтных работ, способствующих непрерывному функционированию Учреждения | 0-2                                                                                                                                                     |            |
|                                                                         | 2. Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.        | 0-1                                                                                                                                                     |            |
|                                                                         | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию – 4</b>                                          | <b>3</b>                                                                                                                                                |            |
| <b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>             |                                                                                                         | <b>23</b>                                                                                                                                               |            |
| <b>Специалист по закупкам</b>                                           | 1. соблюдение бюджета закупок                                                                           | 1. выполнение планов предприятия.                                                                                                                       | 0-2        |
|                                                                         |                                                                                                         | 2. выполнение плана по экономии затрат на закупку товара                                                                                                | 0-2        |
|                                                                         |                                                                                                         | 3. Закупки по низким ценам.                                                                                                                             | 0-3        |
|                                                                         |                                                                                                         | 4. Обеспечение всех поставок в соответствии с заказом в запланированный срок                                                                            | 0-2        |
|                                                                         |                                                                                                         | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>                                                                                            | <b>9</b>   |
|                                                                         | 2.Успешность работы по направлению                                                                      | 1. Формулирование максимально конкретных требований к закупаемой продукции в терминах ее технических характеристик                                      | 0-1        |
|                                                                         |                                                                                                         |                                                                                                                                                         |            |

|                                                             |                                                                  |                                                                                                                                                            |           |           |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
|                                                             | деятельности                                                     | 2.Выбор лучших технико-коммерческих предложений, полностью отвечающих минимальным предъявленным требованиям, исходя из приоритета минимума приведенных цен | 0-3       |           |
|                                                             |                                                                  | 3. Количество альтернативных новых поставщиков                                                                                                             | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>                                                                                               | <b>6</b>  |           |
|                                                             | <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b> |                                                                                                                                                            | <b>15</b> |           |
| Заместитель заведующего по финансово-экономическим вопросам | 1.Интенсивность и высокие результаты работы                      | 1. Разработка проектов локальных актов по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов                           | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 2. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств                                                                   | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 3. Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств                                                                       | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 4. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств                                                                                  | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 5. Эффективное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и распределение финансовых потоков                                                   | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 6. Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов                | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию - 1</b>                                                                                             | <b>12</b> |           |
|                                                             | 2.Качество выполняемых работ                                     | 1. Своевременное и качественное предоставление отчётности.                                                                                                 | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 2. Заполнение базы данных федеральных мониторингов и размещение их на сайте учреждения                                                                     | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 3. Своевременное и качественное заключение договоров, дополнительных соглашений                                                                            | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 4. Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации.                                                                                   | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 5. Четкое исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за квартал, за год.                                                                        | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | 6. Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности                                                                                          | 0-2       |           |
|                                                             |                                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию - 2</b>                                                                                             | <b>12</b> |           |
|                                                             | 3.Организация безопасности                                       | 1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности                                                                                                  | 0-1,5     |           |
|                                                             |                                                                  | 2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра                                                                    | 0-1,5     |           |
|                                                             |                                                                  | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию – 3</b>                                                                                             | <b>3</b>  |           |
|                                                             | <b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>      |                                                                                                                                                            |           | <b>27</b> |

|         |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                               |           |
|---------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Инженер | 1. Интенсивность и высокие результаты работы                 | 1. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их (наличие действующей АПС, наличие «тревожной кнопки») | 0-2       |
|         |                                                              | 2. Организация плановых мероприятий по ГО и ЧС                                                                                                                                                                                                                                | 0-2       |
|         |                                                              | 3. Постоянный контроль за выполнением соглашения по ОТ                                                                                                                                                                                                                        | 0-2       |
|         | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>6</b>  |
|         | 2. Качество выполняемых работ                                | 1. Своевременное осуществление проверки электрооборудования и электросетей (проверка сопротивления изоляции и заземления оборудования, испытания средств защиты)                                                                                                              | 0-4       |
|         |                                                              | 2. Участие в планировании мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.                                                                                                                                                  | 0-2       |
|         |                                                              | 3. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, выполнения противопожарных мероприятий                                                                                                                                                     | 0-1       |
|         | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>7</b>  |
|         | 3. Организация безопасности                                  | 1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей                                                                                                                                                                  | 0-2       |
|         |                                                              | 2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра                                                                                                                                                                                       | 0-1       |
|         |                                                              | 3. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)                                                                                                                                                            | 0-1       |
|         |                                                              | <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>                                                                                                                                                                                                                  | <b>4</b>  |
|         | <b>Максимально возможное количество баллов по критериям</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>17</b> |

## ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (эффективный контракт) № \_\_\_\_

г.-к. Кисловодск

(наименование населенного пункта)

\_\_\_\_\_  
(дата заключения договора)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 города-курорта Кисловодска в лице заведующей, действующий(ая) на основании Устава и в соответствии с Федеральным Законом РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», ИНН 2628034816 именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и гражданин(ка) \_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны (далее - стороны), руководствуясь ст.57 Трудового кодекса (далее ТК РФ), заключили настоящий Трудовой договор (эффективный контракт) о нижеследующем:

#### I. Общие положения

- 1.1. По настоящему Трудовому договору (эффективному контракту) Работодатель предоставляет Работнику работу по \_\_\_\_\_ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)
- 1.2. Работник принимается на работу: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15, города-курорта Кисловодска, пр. Победы, 34
- 1.3. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_ (основной, по совместительству, переводом, ст.282-288 ТК РФ)
- 1.4. Настоящий Трудовой договор (эффективный контракт) заключается на \_\_\_\_\_ (определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)
- 1.5. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с " " \_\_\_\_\_ г.
- 1.6. Дата начала работы " " \_\_\_\_\_ г.

#### II. Права и обязанности Работника

- 2.1. Работник имеет право на
- на расторжение настоящего контракта в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством; (ст. 77, 78, 80 ТК РФ, федеральным законом);
  - предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором (эффективным контрактом);
  - предоставление рабочего места, соответствующего условиям, предусмотренным Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами (СанПиН, ОТ, ТБ);
  - обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ст.136 ТК РФ);
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором (эффективным контрактом);
- право на объединение в Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Уставом ДОО и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров через своих представителей в органах самоуправления и соуправления, информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ) в порядке, установленном ТК РФ и федеральным законодательством;
- не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года (без сохранения заработной платы), порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ);
- досрочное назначение трудовой пенсии по выслуге лет в соответствии с действующим законодательством;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ст. 197 ТК РФ, федеральным законом и нормативно- правовыми актами;
- присвоение более высокой квалификационной категории в случае успешного прохождения аттестации.

## 2.2. Работник обязан:

- добросовестно и неукоснительно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего Трудового договора (эффективного контракта);
- выполнять работу в соответствии с должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно оповещать руководителя о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором (контрактом) работу;
- выполнять установленные нормы труда (ст. 21 ТК РФ);
- проходить в соответствии с требованиями обязательное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора (контракта) и регулярно в период работы по графику осмотров (ст. 69 ТК РФ);
- проходить профессиональную переподготовку, повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года;

- обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников в период пребывания детей в учреждении;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников в соответствии с Конвенцией о правах ребенка;
- обеспечивать необходимые условия для осуществления воспитательно-образовательного процесса;
- обеспечивать соответствующий уровень подготовки воспитанников;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.3. Перечень других трудовых прав и обязанностей Работника определяется Законодательством РФ, нормативными правовыми актами, в т.ч. локальными по ДОО, должностной инструкцией.

### **III. Права и обязанности Работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему Трудовому договору (эффективному контракту);
- принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать прохождения обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора (эффективного контракта) и в период работы регулярно по графику осмотров;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором (эффективным контрактом).

3.2. Работодатель обязан:

- предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие требованиям по охране труда (ст. 209-213, 226-228 ТК РФ);
- обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные ст. 129-188 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ДОО и настоящим контрактом;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 85-90 ТК РФ);
- создавать условия, обеспечивающие участие работника в управлении ДОО в формах, определенных Уставом ДОО и коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовыми обязанностями;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором содержащие нормы трудового права.

#### IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором (эффективным контрактом), Работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

1) Базовый оклад - \_\_\_\_\_ руб.;

4.2 Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

| Наименование выплаты       | Условия получения выплаты                                                                                                                               | Критерии оценки эффективности деятельности                                                                                                                                                                                                                                 | Периодичность                                        | Размер выплаты                                                                                                                                                 |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Выплата за стаж работы     | Наличие непрерывного стажа в учреждении                                                                                                                 | В % от должностного оклада<br>от 1 года до 3 лет - 5 %<br>от 3 лет до 5 лет - 10 %<br>свыше 5 лет - 15 %                                                                                                                                                                   | Ежемесячная за фактически отработанное время         |                                                                                                                                                                |
| Выплаты за качество работы | Информационная карта оценки качества работы, подписанная комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утвержденная руководителем | 1. Качество воспитания<br>2. Эффективность педагогической работы<br>3. Работа с родителями<br>4. Особый вклад в развитие Учреждения<br>5. Создание безопасных условий<br>6. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников | Ежемесячно за фактически отработанное время          | В соответствии с количеством баллов за месяц путем умножения на стоимость балла, утвержденную приказом руководителя                                            |
| Премияльные выплаты        | Качественное выполнение должностных обязанностей и отсутствие дисциплинарных взысканий.                                                                 | Согласно Положению о премировании МБДОУ д/с № 15                                                                                                                                                                                                                           | Месячная, квартальная, годовая, к праздничным датам. | На основании приказа руководителя. Размер определяется по представлению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Премии выплачиваются |

|  |  |  |  |                                                                                                                   |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | при наличии экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время и максимальными размерами не ограничены. |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

4.3 Работнику производятся выплаты компенсационного характера: Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором выплаты производятся за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания,
- увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

4.4. Заработная плата в Учреждении выплачивается 2 раза в месяц не реже чем каждые две недели 10 и 25 числа каждого месяца, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения безналичным путём перечисления на счёт в банке

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

4.5. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

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

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени \_\_\_\_\_ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.3. Режим работы (время начала и окончания работы) определяется графиком работы и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в соответствии с графиком отпусков, продолжительностью \_\_\_\_ календарных дня (ст. 122 и ст. 334 ТК РФ).

## **VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором (эффективным контрактом)**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

6.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором, включающие:

#### **VII. Иные условия настоящего Трудового договора(эффективного контракта)**

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

#### **VIII. Ответственность сторон настоящего Трудового договора(эффективного контракта)**

8.1. Работодатель несет ответственность:

- Виновное нарушение условий труда и своих обязанностей, предусмотренных настоящим контрактом;

- Получение Работником увечий, профессиональных заболеваний, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

8.2. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

8.3. Работник несет ответственность:

- Дисциплинарную ответственность за виновное неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных настоящим контрактом, Уставом ДООУ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора и увольнения налагаются приказом руководителя ДООУ в порядке и сроки, установленные ТК РФ и законодательством об образовании, после ознакомления Работника с предъявленными претензиями и истребования с него письменных объяснений (ст. 192 ТК РФ);

- Полную материальную ответственность (ст. 238 ТК РФ) за весь прямой действительный ущерб в случаях:

- Недостачи, порчи, утраты имущества ДООУ, полученного Работником под отчет по любому разовому документу, содержащему подпись Работника, установленными приговором суда.

- Когда ущерб причинен преступными действиями Работника, установленными приговором суда.

#### **IX. Обработка персональных данных**

9.1 «Работник» предоставляет «Работодателю» свои персональные данные, и копии а именно:

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| фамилия, имя, отчество; | специальность;          |
| пол;                    | состояние в браке;      |
| дата рождения;          | состав семьи;           |
| место рождения;         | место регистрации;      |
| гражданство;            | адрес места жительства; |
| образование,            | домашний телефон;       |

9.2. «Работодатель» обязуется:

- обеспечить обработку персональных данных в строгом соответствии и исполнении Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004

года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», положений Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере обработки персональных данных;

- прекратить обработку персональных данных по расторжению трудового договора (контракта) и обеспечить их уничтожение в установленном порядке.

9.3. «Работник» имеет право:

- в целях обеспечения защиты своих интересов по реализации прав и свобод в сфере персональных данных, регламентированных действующим законодательством, имеет право на предоставление «Работодателю» полной информации о персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные «Работника»;

- на определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- на требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных обработанных с нарушением действующего законодательства, а также иные права, предусмотренные действующим законодательством.

#### **Х. Изменение и прекращение настоящего Трудового договора (эффективного контракта)**

10.1. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор (эффективный контракт):

- по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

- по инициативе сторон;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. При изменении Работодателем условий настоящего Трудового договора (эффективного контракта) (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.3. Настоящий Трудовой договор (эффективный контракт) прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении настоящего Трудового договора (эффективного контракта) Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### **ХІ. Заключительные положения**

11.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией учреждения по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором (эффективным контрактом), стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

11.3. Настоящий Трудовой договор (эффективный контракт) заключен в двух экземплярах и вступает в силу с момента его подписания. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

#### Адреса сторон и другие сведения

| <b>Работодатель</b>                                                                                       |                                                                                                                                                                                                               | <b>Работник</b>                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 города-курорта Кисловодска | 357748 Ставропольский край г. Кисловодск Пр. Победы, 34<br>ИНН <u>2628034816</u> КПП <u>262801001</u> ,<br>ОКПО <u>50234269</u> , ОГРН <u>102260131204</u><br><u>Заведующая МБДОУ д/с № 15</u><br>(должность) | Ф.И.О. _____<br>Адрес места жительства _____<br>Паспорт серия _____ № _____<br>Выдан _____<br>(подпись)<br>« ____ » _____ 20 ____ г. |
| (подпись)                                                                                                 | <u>Т.А. Волкова</u><br>(Ф.И.О.)                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                      |

М.П.

Второй экземпляр настоящего дополнительного соглашения к Трудовому договору получен: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Я, \_\_\_\_\_ ознакомлен (а)  
(фамилия, имя, отчество Работника)  
с Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, с коллективным договором, с Положениями об оплате труда работников, с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, с Положением об оказании материальной помощи, с Положением о премировании и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, с согласием на обработку персональных данных, инструкциями по технике безопасности, с должностными инструкциями

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ  
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ  
И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование профессий и<br/>должностей</b>           | <b>Продолжительность<br/>дополнительного отпуска</b> |
|------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>1</b>         | руководитель образовательного<br>учреждения (заведующая) | 10 календарных дней                                  |
| <b>2</b>         | заведующий хозяйством                                    | 4 дня.                                               |