

От работодателя:
Заведующий
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 8»
_____ Т.Л.Кравченко
« 01 » ноября 2022г.

От работников:
председатель
организации муниципального
бюджетного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 8»
_____ Н.Б. Левченко
« 01 » ноября 2022г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 8»,
ИНН 6168072430
с 01.11.2022 по 31.10.2025**

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

Регистрационный № _____
от _____
Предыдущий коллективный договор
действовал по 31.10.2022г.

МБДОУ №8
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 8» (далее МБДОУ № 8) в лице её руководителя Кравченко Татьяны Леонидовны, далее администрация и работники МБДОУ № 8, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Дерябиной Натальи Александровны, далее профком. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников МБДОУ № 8, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

Администрация обязуется:

2.1. При приёме на работу работодатель руководствуется ст.65 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

В соответствии со ст.68 ТК РФ при приёме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников, под роспись, с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации: настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме, независимо от срока действия трудового договора, и в полном соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. В соответствии со ст. ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения досрочной пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ;

2.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; - увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет;

- увольнения членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

2.6. При высвобождении работников по п. п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости за 3 месяца до сокращения численности или штата работников за 6 месяцев до ликвидации учреждения;

- до сведения работников персонально и под расписку – на менее, чем за 2 месяца до увольнения; в соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

- принимать меры к трудоустройству работников (предложения о трудоустройстве обязательны);

- с перечнем имеющихся в МБДОУ № 8 вакансий знакомить работников под роспись;

- при наличии вакансии предлагать педагогам, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц - предоставить один оплачиваемый свободный день в неделю;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в МБДОУ № 8 при последующем возникновении

вакансии,

- в соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора: в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников; в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью нетрудоспособным; в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу; при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; в связи с выходом работника на пенсию; при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 261 ТК РФ).

2.8. В соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.9. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учётом мнения профкома.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Администрация обязуется:

3.1. Разработать и принять с учетом мнения профкома Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ № 8.

3.2. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения сотрудниками методической работы и для повышения их квалификации.

3.3. Устанавливать нагрузку на новый учебный год до ухода работников в отпуск и с письменного согласия работников. Устанавливать объём учебной нагрузки не ниже ставки.

3.4. В соответствии со статьей 60² Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются

работодателем с письменного согласия работника._

3.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учётом мнения профкома и утвердить перечень должностей работников МБДОУ № 8 с ненормированным рабочим днём.

3.6. Разрабатывать график сменности работников МБДОУ № 8 (рабочих по обслуживанию и др.); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

3.7. Установить суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

3.8. Предоставлять неполное рабочее время (неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право: беременным женщинам; одному из родителей (опекуну), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет); по рекомендации ВТЭК; по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников: одному из родителей (опекуну) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 (четыре) оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст. 262 ТК РФ);

3.10. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников в выходные и праздничные нерабочие дни. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно: для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий; для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования; в иных случаях с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома.

3.11. В случае привлечения работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивать такую работу в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (например, в ближайшее каникулярное время).

3.12. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно: для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий; для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования; для

продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва; в иных случаях с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа.

3.13. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочного, в ближайшее каникулярное время.

3.14. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

4. ОТПУСК.

Администрация обязуется:

4.1. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.2. Оформлять отпуск приказом, с указанием даты его начала и продолжительности, после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.3. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по желанию работника: предоставлять отпуск по частям пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей; переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.

4.4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в учреждении первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

4.5. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

4.6. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством: работникам с ненормированным рабочим днём – не менее 3 календарных дней, и согласно утверждённого в МБДОУ № 8 перечня; работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

4.7. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в

календарных днях):

- вступление в брак самого работника - 3 дня;
- в связи с проводами члена семьи в армию - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- в связи с похоронами родных и близких - 3 дня;
- работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет;
- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет - 3 дня.

4.8. Согласно статьи 117 ТК РФ ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется работникам, 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 в соответствии с законодательством (Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в коллективном договоре, составляет 7 календарных дней.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Администрация обязуется:

5.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца – 8 и 23 числа, перечислением на расчетный счет каждому сотруднику. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки.

5.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Согласно статье 142 Трудового Кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

5.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии

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

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

5.7. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.8. Разработать по согласованию с профкомом график аттестации педагогических работников.

5.9. Разработать с учётом мнения профкома и утвердить Положение о порядке выплаты и размерах доплат за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей педагогических работников, стимулирующих надбавок за высокую результативность, высокое качество, напряжённость и интенсивность труда в пределах средств фонда оплаты труда.

5.10. В соответствии с действующей Инструкцией о порядке исчисления заработной платы, за время работы в период зимних, осенних, весенних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчёта полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

5.11. Выполнение в МБДОУ № 8 ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству.

5.12. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

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

5.14. Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.15. Определить, что система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим постановлением.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА.

Администрация обязуется:

6.1. Ввести в действие приказом по МБДОУ № 8 Положение об организации службы охраны труда, определяющее должностные обязанности работников по охране труда.

6.2. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об организации службы охраны труда в МБДОУ № 8, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

6.3. Разработать и утвердить программу вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в МБДОУ № 8 работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы «В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6.4. В соответствии со ст. 212. ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.5. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год (соглашение прилагается к коллективному договору). В соответствии со ст. 226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 2% эксплуатационных расходов учреждения.

6.6. Проводить проверку готовности МБДОУ № 8 к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности, с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.7. Выполнить все запланированные работы по подготовке МБДОУ № 8 к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

6.8. Проводить обязательную для всех работодателей процедуру специальной оценки условий труда, установленную 1 января 2014 года Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.9. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (согласно нормативам).

6.10. Создать комиссию по охране труда в МБДОУ № 8 с введением в состав комиссии- председателя профкома и уполномоченного по охране труда, разработать на основе рекомендаций Министерства труда РФ и ввести в действие соответствующее Положение о комиссии.

6.11. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на расширенном заседании профкома, вопросы состояния условий и охраны труда в МБДОУ № 8, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

6.12. Силами уполномоченных по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении трехстороннего административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

6.13. Принимать участие в подготовке к проведению собраний, совещаний при заведующем, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

6.14. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности МБДОУ № 8 к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Администрация обязуется:

7.1. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам МБДОУ № 8 денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере.

7.2. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников (размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных Правительством РФ).

7.3. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

7.4. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём: объявления благодарности; награждения почётной грамотой; премирования (в соответствии с Положением о премировании работников, действующим в учреждении); представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

Администрация и профком обязуются:

7.5. В соответствии со ст. 43 Закона РФ «Об образовании» разработать и утвердить на собрании коллектива работников МБДОУ № 8 Положение о порядке использования средств, полученных от экономии фонда заработной платы. Предусмотреть в Положении порядок использования указанных средств на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи и другие социальные нужды коллектива работников.

7.6. Проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам МБДОУ № 8 для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

7.7. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских садах района.

7.8. Организовать спортивно-оздоровительные мероприятия для сотрудников МБДОУ № 8: занятия аэробикой, посещение бассейна, участие в спортивных соревнованиях.

7.9. Организовывать оздоровление работников и их детей в санаториях КМВ и пансионатах отдыха на Черном море по льготным путевкам.

7.10. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с днём Дошкольного работника, Новым годом, Международным женским днем, и др.

7.11. Приобретать для детей членов профсоюза детские новогодние подарки.

7.12. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

7.13. Награждать детей членов профсоюза окончивших учебный год на «4» и «5» памятными подарками.

7.14. Обеспечивать медицинскими страховыми полисами всех работающих сотрудников .

7.15. Поздравлять членов профсоюза с юбилеями, чествование ветеранов педагогического труда, молодых специалистов.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Администрация обязуется:

8.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профкома.

8.2. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

8.3. В соответствии со ст. 28 ТК РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно из заработной платы работников: для членов профсоюза – членские взносы (1%).

8.4. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования с профкомом вопросов: увольнения по инициативе администрации; перевода на другую работу; наложения дисциплинарных взысканий.

Профком обязуется:

8.5. Представлять интересы работников-членов профсоюза, в соответствии со ст.30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

8.6. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять предписания постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

9.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду.

9.3. Проводить обучение работников мерам пожарной безопасности.

9.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, не допускать их использование не по назначению.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих, в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор: предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений; отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

10.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе: участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ № 8
Советского района
города Ростова-на-Дону
_____/Н.Б./Левченко
(подпись, Ф.И.О.)
Протокол № 1 от 01.11.2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 8
Советского района
города Ростова-на-Дону
_____/Т.Л.Кравченко /
(подпись, Ф.И.О.)
01.11.2022г.

М.П.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Ростов-на-Дону «Детский сад № 8»**

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы ОУ и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

1. Общие положения
2. Основные права и обязанности работодателя.
3. Основные права и обязанности работников
4. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
5. Режим работы учреждения. Рабочее время работников.
6. Время отдыха
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
8. Поощрения за труд
9. Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростов-на-Дону «Детский сад № 8» и имеют целью обеспечить эффективную организацию работы коллектива образовательного учреждения, полное и рациональное использование рабочего времени, укрепление дисциплины труда и достижение наилучших качественных показателей в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.3. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.4. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель учреждения. Далее «работодатель» - руководитель учреждения.

1.5. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

1.6. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

1.7. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя учреждения.

1.8. Правила соблюдаются на всей территории учреждения, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.9. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

1.10. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив учреждения по представлению администрации и профсоюзного комитета.

1.11. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией МБДОУ № 8, а так же трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Основные права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

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

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 23 и 8 числа текущего месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение госнадзора и

- контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены с ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы; обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своего представителя - профкома, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ст. 237 ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками и утвержденными в МБДОУ № 8.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- точно исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.
- строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

4. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

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

4.2. Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на неопределенный срок и на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ объявляется работнику под роспись.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст.59 ТК РФ).

- 4.3. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:
- место работы (с указанием структурного подразделения);
 - трудовая функция (работа) в (по) должности, квалификационная категория
 - дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
 - характеристики условий труда, компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда;
 - режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
 - условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
 - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 351.¹ ТК РФ).

4.5. Лица, поступающие на работу в общеобразовательные учреждения, обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст.213 ТК РФ).

4.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить с Уставом образовательного учреждения, с порученной работой, условиями и оплатой труда, локальными нормативными актами, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа

в журнале установленного образца.

4.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов утвержденными Правительством РФ.

4.8. К трудовой и педагогической деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления)), половой неприкосновенности половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (ст.351.1 ТК РФ)..
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331 ТК РФ).

4.9. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню должностей образовательного учреждения.

4.10. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и лицам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.11. Перевод работника на другую работу производится с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (ст.72.2 ТК РФ).

- 4.12. Трудовая книжка ведется работодателем на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней в установленном порядке.
- 4.13. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. На всех работников заполняется личная карточка формы Т-2. Личное дело и личная карточка хранятся в данном образовательном учреждении 75 лет.
- 4.14. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*). Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 4.15. Работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность в письменной форме профком учреждения об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
- 4.16. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.
- 4.17. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
 - истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст.74 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданной в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

4.18. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание предусмотренным ст.81 п.п.2,5,6(а), 7, 8, 10 ТК РФ; ст.84 п.3 ТК РФ; ст.336 п.п.1, 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома образовательного учреждения.

4.19. Работник, расторгающий трудовой договор по своей инициативе обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (*перевод*).

4.20. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

4.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также

обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

- 4.22. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.
- 4.23. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

5. Режим работы учреждения. Рабочее время работников.

- 5.1. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.
Время ежедневного начала работы учреждения – 7.00 часов, время окончания работы учреждения – 19.00 часов.
- 5.2. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.
- Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются в течение перерывов между занятиями, соответственно расписанию преподавателя.
- 5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени *устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки и* регулируется приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- 5.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН)..
- 5.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных

обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, тарификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. График работы утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривает начало и окончание работы, перерыв для отдыха и питания, работу в методическом кабинете ДОО и работу с документацией для воспитателя.

5.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МБДОУ детский сад № 8 является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Учебная нагрузка на выходные дни может быть разрешена в связи с производственной необходимостью с согласия преподавателя..

Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

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

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работа за выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Также работники могут привлекаться к дежурству в выходные и нерабочие праздничные дни, которые компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

5.15. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения и привлекаются к учебно-воспитательной,

методической, организационной работе в порядке и на условиях.

5.16. Педагогам и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- изменять по своему усмотрению режим дня группы;

5.17. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях только по согласованию с администрацией образовательного учреждения. Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются администрацией.

5.18. Администрация организует учет явки на работу и уход с нее работников (ст.91 ТК РФ). В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии возможности известить администрацию как можно раньше, а так же предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.19. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

6. Время отдыха

6.1. Педагогическим работникам представление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем по согласованию с профкомом учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия в случаях,

предусмотренных законодательством.

6.5. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст.46 закона РФ «Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, в соответствии с законодательством.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст.336 ТК РФ.

7.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.6. 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 выборного профсоюзного органа.

- 7.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 7.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
- 7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа.
- 7.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения.

8. Поощрения за труд

- 8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:
- объявляет благодарности;
 - выдает премию;
 - награждает ценным подарком;
 - награждает почетной грамотой;
 - представляет к званию лучшего по профессии.
- 8.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива. Сведения о награждениях и поощрениях работника заносятся в трудовую книжку и в личную карточку (форму Т2) работника.
- 8.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха и т.д.).
- 8.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

9. Заключительные положения

- 9.1. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте.
- 9.2. С Правилами внутреннего трудового распорядка, а также со всеми вносимыми в них изменениями, должны быть под роспись ознакомлены все работники.
- 9.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 8:

1. Заведующий
2. Старший воспитатель
3. Методист
4. Воспитатель
5. Педагог-психолог
6. Социальный педагог
7. Музыкальный руководитель
8. Инструктор физического воспитания
9. Тьютор
10. Учитель-логопед
11. Главный бухгалтер
12. Бухгалтер
13. Делопроизводитель
14. Инспектор по кадрам
15. Специалист по охране труда
16. Заместитель заведующего по АХЧ
17. Завхоз
18. Младший воспитатель
19. Шеф-повар
20. Повар
21. Подсобный рабочий
22. Кладовщик
23. Кастелянша
24. Уборщик служебных помещений
25. Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания
26. Дворник
27. Сторож
28. Машинист по стирке и ремонту спец.одежды

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 8»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 8» далее «Положение», разработано в соответствии со [статьей 86](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации, [частью 2 статьи 53](#) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [решением](#) Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 N 461 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений" Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 1 февраля 2022 г. n 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования города Ростова-на-Дону».

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ № 8, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования, подведомственного Управлению образования города Ростова-на-Дону (далее - Управление образования), являющегося бюджетным учреждением города Ростова-на-Дону (далее - учреждение), осуществляющим основную деятельность по виду экономической деятельности: "Образование" классификатора видов экономической деятельности.

1.3. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников,
условия установления выплат компенсационного характера;
условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной

рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (по мере финансирования). Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа текущего месяца, соотношения частей заработной платы 40% и 60%.

1.8. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника. В соответствии ст. 136 ТК РФ предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.9. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов и т.д. определяются Положением об оплате труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Ростовской области и муниципального образования (ст.144 ТК РФ).

1.10. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

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

1.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/ 500 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ).

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя	7912
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	8707
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	8793

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12523
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	13772
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	13772
4-й квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	14449

2.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.4.1. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	5274
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5316

ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам, техник-программист	5805
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6097
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	6404
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6707
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист, экономист, экономист по договорной и претензионной работе, юрисконсульт	6707
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6767
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7103
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7456
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7830
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	8632

Работодатели устанавливают в коллективных договорах, локальных нормативных актах работникам организаций внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей тарифную ставку первого разряда (минимальный оклад) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат не ниже размера, установленного областными, федеральными отраслевыми соглашениями.

2.4.2. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, определение как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности;

- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.4.3. Устанавливают работникам организаций внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), минимальную заработную плату в размере не ниже 1,2 минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.5.1. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	грузчик, дворник, кастаньяша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных	

	помещений	
	1-й квалификационный разряд	4336
	2-й квалификационный разряд	4588
	3-й квалификационный разряд	4856
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше

2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России:

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ассистент для детей с ограниченными возможностями здоровья, младший системный администратор	5581
Контрактный управляющий, специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по охране труда, системный администратор	6707
главный специалист по закупкам	9063

2.7. Минимальные ставки заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России:

Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)	Наименование должности
1-го квалификационного разряда	4336	кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, плотник, повар, подсобный
2-го квалификационного разряда	4588	
3-го квалификационного разряда	4856	

4-го квалификационного разряда	4957	рабочий, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь (всех наименований), швея, электромонтер (всех наименований)
5-го квалификационного разряда	5244	
6-го квалификационного разряда	5545	
7-го квалификационного разряда	5862	

2.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

2.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление размера должностного оклада заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя учреждения исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого специалиста, его компетенции и квалификации.

Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с [разделами 3 и 4](#) настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической (преподавательской) работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) Постановления Министерства

труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.3. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.6. Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

3.7. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.8. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы, и установленного объема педагогической работы.

3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

3.11. Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.12. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда:

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	<p>За работу в образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы):</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя и старшие воспитатели, осуществляющие контроль за качеством образовательного процесса;</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах): музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог дополнительного образования</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах) воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор, младший воспитатель</p>	<p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>

Примечание:

1) доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Конкретный размер доплаты за работу в особых условиях труда определяется

учреждением самостоятельно, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный Положением.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат;

2) перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах, определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.13. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей.

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, учебными мастерскими, спортивными залами, коррекционно-развивающими кабинетами), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, "живыми уголками"), картодромами и другими учебно-производственными объектами, учебно-консультативными пунктами, учебными лабораториями (1 работнику за каждый объект)	до 10
2.	Педагогическим работникам за организацию работы музеев, детских театров и театральных студий в образовательных учреждениях	до 20

3.	Работникам учреждения за работу в тарификационных комиссиях образовательных учреждений:	
	руководитель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии	до 15
4.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных, психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях, методических объединениях, методических, тренерских, художественных и педагогических советах:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения, совета);	до 20
	секретарь комиссии (консилиума, объединения, совета)	до 15
5.	Работникам учреждения:	
	за работу с персональными данными работников,	до 20
	за работу с персональными данными обучающихся, родителей (законных представителей);	до 15
	за работу с сайтом учреждения	до 15
6.	Работникам учреждения за работу с автоматизированными информационными системами и программами (за исключением бухгалтерских и планово-экономических программ):	
	заместитель руководителя, главный бухгалтер;	до 50
	педагогические работники, иные специалисты и служащие	до 100
7.	Работнику учреждения:	
	за ведение архива по кадрам;	до 20
	за ведение архива по основной деятельности;	до 20
	за ведение архива по финансово-хозяйственной деятельности	до 20
8.	Работнику учреждения за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя)	до 20
9.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания:	
	заместителю руководителя;	до 15
	педагогическим работникам (каждому)	до 10

10.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями, с детьми, находящимися в социально опасном положении (при отсутствии штатного социального педагога, инспектора по охране прав детства)	до 10
11.	Работникам учреждений за организацию работы по социально-психологическому тестированию обучающихся:	
	заместитель руководителя;	до 20
	педагог-психолог;	до 15
	классные руководители (каждому)	до 10
12.	Работникам за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности:	
	руководитель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии	до 15
13.	Работникам:	
	за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг: председатель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии;	до 20
	члены комиссии (каждому);	до 10
	за работу в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг:	
	председатель комиссии;	до 20
	секретарь комиссии;	до 20
	члены комиссии (каждому)	до 10
14.	Работникам учреждения за организацию работы с фондами социального, медицинского, пенсионного страхования:	
	главному бухгалтеру;	до 20
	бухгалтерам, иным специалистам и служащим	до 40
15.	Работнику за ведение воинского учета	до 15
16.	Работникам за организацию работы:	

	по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (уполномоченный по делам ГО и ЧС, председатель соответствующей комиссии);	до 20
	за противодействие терроризму;	до 15
	за противодействие коррупции	до 15
17.	Работнику за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	до 15
18.	Работникам за выполнение функций специалиста в сфере закупок (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 80
19.	Работнику за выполнение обязанностей специалиста по кадрам (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 20
20.	Главным бухгалтерам, бухгалтерам за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии должности экономиста в штатном расписании)	до 50
21.	Работникам за организацию и проведение педагогического мониторинга (на период проведения):	
	заместитель руководителя;	до 15
	педагогические работники (каждому)	до 10
22.	Заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждений за руководство и организацию инновационной экспериментальной площадки, проводящей исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов исследований в практику (каждому):	
	регионального уровня;	до 30
	федерального уровня	до 40
23.	Работникам учреждения за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании должности грузчика)	до 50
24.	Педагогическим работникам учреждения за работу по наставничеству молодых специалистов	до 30

Примечания:

1) доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от

должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Конкретный размер доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, определяется учреждением самостоятельно, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный Положением.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работников права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат;

2) при установлении доплаты, предусмотренной 1 таблицы, учитываются оснащённость учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской, спортивного зала, театра, музея, коррекционно-развивающего кабинета), учебно-опытного участка, картодрома, других учебно-производственных объектов и учебно-консультативных пунктов оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию;

3) порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных Положением.

При этом, исходя из содержания выполняемой дополнительной работы, доплаты могут носить постоянный характер или устанавливаться на определенный период. Размеры доплат в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы.

3.14. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических

работников и работников культуры", если иное не установлено Положением.

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

3.16. средств, направляемых на установление компенсационных выплат, не должен превышать 20 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, с учетом установленной педагогической нагрузки, и ставок заработной платы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за результативность работы;

за интенсивность работы;

за качество работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Надбавки за интенсивность и за качество работы, а также премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", если иное не установлено Положением.

4.4. Надбавка за результативность работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются образовательным учреждением по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Рекомендуемые критерии оценки результативности педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

4.4.2. В МБДОУ № 8 может устанавливаться надбавка за результативность персоналу, обеспечивающему создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми и оказание услуг по присмотру и уходу за детьми (младшие

воспитатели, помощники воспитателей).

Размеры, порядок и условия осуществления надбавки за результативность младшим воспитателям и помощникам воспитателей, устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, на основании утвержденного локального акта с показателями и критериями, и утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за интенсивность работы работникам МБДОУ № 8 не устанавливается.

4.6. Надбавка за качество работы

устанавливается руководителю учреждения исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения (рейтинг учреждений, количество обучающихся/воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.7. Надбавка за качество работы иным работникам учреждения.

4.7.1. Надбавка за качество работы в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения (за исключением руководителя) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников учреждения принимается руководителем самостоятельно в соответствии с локальным актом учреждения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за качество работы устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, но не более размера, установленного руководителю учреждения.

Средства на выплату надбавки за качество работы не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждения

на очередной финансовый год и на плановый период.

4.7.2. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования") в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

4.8.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

4.8.2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет; от 10 до 15 лет; свыше 15 лет	10 15 20

2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет;	10
	от 5 до 10 лет;	15
	от 10 до 15 лет;	20
	свыше 15 лет	30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.9. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5

процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.10. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.11. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.11.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

организации;

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

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.12. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н: при наличии ученой степени доктора наук; при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук; при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.13. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации "народный" или "заслуженный" или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	<p>Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н:</p> <p>при наличии почетного звания "народный";</p> <p>при наличии почетного звания "заслуженный";</p> <p>при наличии ведомственной награды</p>	<p>25</p> <p>15</p> <p>10</p>
2.	<p>Иные работники:</p> <p>при наличии почетного звания "народный";</p> <p>при наличии почетного звания "заслуженный";</p> <p>при наличии ведомственной награды</p>	<p>до 30</p> <p>до 20</p> <p>до 15</p>

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за

наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

4.15. Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.16. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.17. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут

устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

4.18. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается не ниже минимального размера, установленного Положением, в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителя:

Минимальный должностной оклад (рублей)	Минимальный должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей, в том числе директоров	24084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

Примечание:

1) отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям. Порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая объемные показатели, учитывающие специфику деятельности учреждений

различного типа, утверждается локальным актом Управления образования.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в порядке, определенном локальным актом Управления образования.

5.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в порядке, определенном локальным актом Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению Управления образования с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание государственных и муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения.

5.5. Руководитель учреждения помимо основной работы в том же учреждении имеют право выполнять учебную (преподавательскую, педагогическую) работу без занятия штатной должности (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из норм часов учебной (преподавательской, педагогической) работы, установленных по должностям за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический объем, выплат компенсационного характера, предусмотренных для соответствующей педагогической должности, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных [пунктами 5.3 и 5.4](#) приложения N 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - Приказ Минобрнауки России N 1601).

5.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителей, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение) в размере от 3 до 6 за финансовый год. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей:

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3
От 51 до 100	4
От 101 до 200	5
Свыше 200	6

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.6.1. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю

учреждения, на 0,5.

5.6.2. По решению Управления образования руководителю учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями [Приказа](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - [Приказ](#) Минобрнауки России N 1601), согласно которому в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном [Приказом](#) Минобрнауки России N 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными [Приказом](#) Минобрнауки России N 1601.

6.3. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.4. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, [Приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных [Постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены [пунктами 2.3 - 2.7](#) приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России N 1601 и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены [подпунктом 2.8.1](#) приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России N 1601, определяется путем умножения ставки

заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с [подпунктом 6.8.1](#), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации руководителя определяется Управлением образования, порядок проведения тарификации работников учреждения - руководителем учреждения.

6.8.3. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

6.9. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.1. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.2. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися и мероприятий в области образования (оплата работы членов жюри конкурсов, смотров, иных соревнований и состязаний, рецензентов конкурсных работ), привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице:

N п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020

2.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027
----	---	-------	-------	-------

7.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных [пунктом 7.1](#) настоящего раздела.

7.3. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор" (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент" (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель" (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании

Перечня должностей административно-управленческого персонала. (Приложение № 1).

7.5. Оплата труда работников учреждения за счет средств областного или муниципального бюджетов осуществляется в порядке, установленном Положением.

Оплата труда работников учреждения за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником учреждения, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и муниципального бюджетов, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА**

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения (заведующий);

заместитель руководителя учреждения (заместитель заведующего);

главный бухгалтер;

заведующий производством (шеф-повар);

заведующий хозяйством;

бухгалтер (экономист);

специалист по охране труда;

специалист по кадрам;

инспектор по кадрам;

делопроизводитель.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города
Ростова-на-Дону
«Детский сад № 8»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ № 8 Советского района г. Ростова-на-Дону (далее - Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 8» (далее по тексту - МБДОУ № 8) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в соответствии со статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ред. от 01.07.2021), решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» (ред. от 14.08.2018), Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону» и настоящим Положением.

1.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников, в дополнительные соглашения к трудовым договорам.

1.4. Положение регулирует порядок установления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ № 8, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической (преподавательской) работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.3. Медицинским работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада, рассчитываются от должностных окладов с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктом 4.11.2 пункта 4.11 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.7.4 пункта 4.7 раздела 4 настоящего Положения.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.4.1. Доплата за работу с опасными для здоровья условиями труда в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам, занимающим административные и педагогические должности, должности медицинского, технического персонала и младших воспитателей дошкольных образовательных учреждений, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза.

3.4.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу

с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы, и установленного объема педагогической работы.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы (группы, объединения) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы): руководитель учреждения, заместители руководителя и старшие воспитатели, осуществляющие контроль за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса; работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах); иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в	до 10 до 15 до 20

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
	таких классах, группах, пунктах)	
2.	За организацию обучения в общеобразовательных учреждениях детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, проживающих в учреждениях государственной поддержки: руководитель учреждения, заместители руководителя, и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20
3.	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы, организованные в приютах и Центре временного содержания несовершеннолетних правонарушителей: руководитель учреждения, заместители руководителя, педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20
4.	За обучение на дому и (или) в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	5-15
5.	За обеспечение безопасности хранения оружия (одному из работников)	до 15
6.	За работу в учреждениях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям (МБУ ЦППМСП): руководитель учреждения (филиала, обособленного структурного подразделения), заместители руководителя, педагогические работники; иные работники, оказывающие услуги (выполняющие работы), отнесенные к основным видам уставной деятельности учреждения	до 15 до 20

Примечание к таблице.

1) доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются

в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Конкретный размер доплаты за работу в особых условиях труда по пунктам 1, 4, 5, 6 таблицы определяется учреждением самостоятельно, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный Положением.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат;

2) доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктами 2 и 3 таблицы, устанавливается при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях на начало учебного года:

- 25 человек и более – 20 процентов;
- от 15 до 24 человек – 15 процентов;
- от 5 до 14 человек – 10 процентов;
- от 1 до 4 человек – 5 процентов;

3) доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 4 таблицы, устанавливается при наличии заключения медицинской организации и письменного обращения родителей (законных представителей) обучающегося;

4) перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах, определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.8. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство (за один класс): 1-4 классов; 5-11 (12) классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе; математике; иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, учебными мастерскими, спортивными залами, коррекционно-развивающими кабинетами), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, «живыми уголками»), картодромами и другими учебно-производственными объектами, учебно-консультативными пунктами, учебными лабораториями (1 работнику за каждый объект)	до 10
5.	Педагогическим работникам за организацию работы музеев, детских театров и театральных студий в образовательных учреждениях	до 20
6.	Работникам учреждения за работу в тарификационных комиссиях образовательных учреждений: руководитель комиссии; секретарь комиссии	до 20 до 15
7.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных, психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях, методических объединениях, методических, тренерских, художественных и педагогических советах: руководитель комиссии (консилиума, объединения, совета); секретарь комиссии (консилиума, объединения, совета)	до 20 до 15

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
8.	<p>Работникам учреждения: за работу с персональными данными работников, за работу с персональными данными обучающихся, родителей (законных представителей); за работу с сайтом учреждения</p>	<p>до 20 до 15 до 15</p>
9.	<p>Работникам учреждения за работу с автоматизированными информационными системами и программами (за исключением бухгалтерских и планово-экономических программ): заместитель руководителя, главный бухгалтер; педагогические работники, иные специалисты и служащие</p>	<p>до 50 до 100</p>
10.	<p>Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19; от 20 до 29; от 30 и более</p>	<p>до 20 до 40 до 80</p>
11.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации, трудового обучения, общественно-полезного труда в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12; от 13 до 29; от 30 и более</p>	<p>до 15 до 25 до 40</p>
12.	<p>Работнику учреждения: за ведение архива по кадрам; за ведение архива по основной деятельности; за ведение архива по финансово-хозяйственной деятельности</p>	<p>до 20 до 20 до 20</p>
13.	<p>Работнику учреждения за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя)</p>	<p>до 20</p>
14.	<p>Работникам учреждения, ответственным за организацию питания:</p>	<p>до 15</p>

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
	заместителю руководителя; педагогическим работникам (каждому)	до 10
15.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (на период подвоза детей): заместителю руководителя; педагогическим работникам (каждому)	до 20 до 15
16.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями, с детьми, находящимися в социально-опасном положении (при отсутствии штатного социального педагога, инспектора по охране прав детства)	до 10
17.	Работникам учреждений за организацию работы по социально-психологическому тестированию обучающихся: заместитель руководителя; педагог-психолог; классные руководители (каждому)	до 20 до 15 до 10
18.	Работникам за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель комиссии; секретарь комиссии	до 20 до 15
19.	Педагогическим работникам, ответственным по приказу за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	до 15
20.	Работникам за руководство и организацию летней оздоровительной кампании (на период организации и проведения): заместитель руководителя; педагогические работники (каждому)	до 20 до 15
21.	Работникам за руководство и организацию	

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
	тренировочных и учебно-тренировочных сборов (на период организации и проведения): заместитель руководителя; педагогические работники (каждому)	до 20 до 15
22.	Работникам: за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг: председатель комиссии; секретарь комиссии; члены комиссии (каждому); за работу в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг: председатель комиссии; секретарь комиссии; члены комиссии (каждому)	до 20 до 20 до 10 до 20 до 20 до 10
23.	Работникам учреждения за организацию работы с фондами социального, медицинского, пенсионного страхования: главному бухгалтеру; бухгалтерам, иным специалистам и служащим	до 20 до 40
24.	Работнику за ведение воинского учета	до 15
25.	Работникам за организацию работы: по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (уполномоченный по делам ГО и ЧС, председатель соответствующей комиссии); за противодействие терроризму; за противодействие коррупции	до 20 до 15 до 15
26.	Работнику за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	до 15
27.	Работникам за выполнение функций специалиста в сфере закупок (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 80

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
28.	Работнику за выполнение обязанностей специалиста по кадрам (при отсутствии должности в штатном расписании)	до 20
29.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работникам	до 20 до 25
30.	Главным бухгалтерам, бухгалтерам за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии должности экономиста в штатном расписании)	до 50
31.	Работникам за организацию и проведение педагогического мониторинга (на период проведения): заместитель руководителя; педагогические работники (каждому)	до 15 до 10
32.	Заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждений за руководство и организацию инновационной экспериментальной площадки, проводящей исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов исследований в практику (каждому): регионального уровня; федерального уровня	до 30 до 40
33.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации): заместитель руководителя;	до 30 до 20

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
	<p>технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ;</p> <p>педагогические и иные работники, оказывающие сопровождение проведения государственной итоговой аттестации вне аудитории;</p> <p>медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам</p>	<p>до 15</p> <p>до 10</p>
34.	Тренерам-преподавателям за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училища олимпийского резерва, команды мастеров (в том числе молодежный, юниорский и юношеский состав), ЦСП и т.д.	до 25 (в течение учебного года)
35.	Работникам учреждения за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании должности грузчика)	до 50
36.	Педагогическим работникам учреждения за работу по наставничеству молодых специалистов	до 30
37.	Работникам учреждений дополнительного образования, МАУ ИМЦО, МБУ ЦППМСП за организацию и проведение общественно-значимых мероприятий городского уровня (на основании приказов по Управлению образования)	до 80
38.	Работникам учреждений дополнительного образования за руководство центрами, студиями, модулями, ДАНЮИ, ансамблями, союзами обучающихся, лигами, хоровыми коллективами, театрами и «Школами» вокальной и хореографической направленности	до 80
39.	Педагогическим и иным работникам учреждений дополнительного образования за выполнение административно-хозяйственной деятельности в филиалах, корпусах, входящих в состав учреждения	до 50

Примечания к таблице.

1) доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Конкретный размер доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, определяется учреждением самостоятельно, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный Положением.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1-4 классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат;

2) доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1-3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) – 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте;

3) при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное

руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу с учетом наполняемости.

В случае необходимости классное руководство в классе может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия;

4) при установлении доплаты, предусмотренной пунктом 4 таблицы, учитываются оснащенность учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской, спортивного зала, театра, музея, коррекционно-развивающего кабинета), учебно-опытного участка, картодрома, других учебно-производственных объектов и учебно-консультативных пунктов оборудовани^{ем}, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию;

5) доплата за обеспечение проведения государственной основной и государственной итоговой аттестации устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ);

работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя (без учета повышающих коэффициентов, образующих новые должностные оклады, ставки заработной платы) за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ;

б) порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных Положением.

При этом, исходя из содержания выполняемой дополнительной работы, доплаты могут носить постоянный характер или устанавливаться

на определенный период. Размеры доплат в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы.

3.9. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства общего и профессионального образования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

3.10. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

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

Объем средств, направляемых на установление компенсационных выплат, не должен превышать 20 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, с учетом установленной педагогической нагрузки, и ставок заработной платы.

3. Заключительные положения.

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом заведующего МБДОУ № 8.

3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, заведующего МБДОУ № 8 в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам МБДОУ № 8 могут отменяться или уменьшаться только в части доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в случаях:

3.3.1. нарушения дисциплины труда и норм педагогической этики (все категории работников МБДОУ) – до 100 %

3.3.2. недобросовестного выполнения должностных обязанностей, срыв мероприятий для воспитанников, родителей и сотрудников, невыполнение плана образовательной и административно – хозяйственной работы (все категории сотрудников) – до 100 %;

3.3.3. при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной выплатой -100 %;

3.3.4. невыполнения требований санэпидрежима и несоблюдения действующих инструкций (противопожарной, по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда и технике безопасности на рабочем месте, нарушение сроков прохождения медосмотра и др.), нарушения санитарно – гигиенических норм и правил для дошкольных учреждений, нарушения режима дня детей (все категории сотрудников) – до 100 %;

3.3.5. при наличии замечаний проверяющих и контролирующих лиц (все категории сотрудников) – до 100%;

3.3.6. в других случаях, предусматривающих ответственность и наказание сотрудников в соответствии с действующим законодательством.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 8»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ № 8 (далее-Положение) регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 8 и разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами МБДОУ № 8 в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Работникам МБДОУ № 8 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативность работы;
- за качество работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Надбавки за интенсивность и за качество работы, а также премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

3.4. Надбавка за результативность работы устанавливается:

3.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

3.4.2. Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников, в соответствии с локальным актом – «Положением об установлении надбавки за результативность работы педагогическим работникам МБДОУ № 8».

3.4.3. Конкретные размеры надбавки за результативность работы устанавливаются МБДОУ № 8 по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

3.4.4. Рекомендуемые критерии оценки результативности педагогических работников:

- наличие позитивной динамики достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися образовательных программ);

- наличие позитивных результатов дополнительной деятельности обучающихся по образовательным областям (динамика и разнообразие форм включения обучающихся в дополнительную деятельность по образовательным областям, участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации дополнительной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения и в воспитательной работе;

- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

- прочие критерии, устанавливаемые учреждением с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников

3.4.5. В МБДОУ № 8 может устанавливаться надбавка за результативность персоналу, обеспечивающему создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми и оказание услуг по присмотру и уходу за детьми (младшие воспитатели, помощники воспитателей).

3.4.6. Размеры, порядок и условия осуществления надбавки за результативность младшим воспитателям и помощникам воспитателей, устанавливаются МБДОУ № 8 самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, на основании утвержденного локального акта с показателями и критериями, и утверждаются приказом руководителя учреждения.

3.5. Надбавка за качество работы устанавливается:

3.5.1. Руководителю учреждения надбавка за качество работы устанавливается исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения (рейтинг учреждения, количество обучающихся/воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности, на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.5.2. Надбавка за качество работы может устанавливаться иным работникам МБДОУ № 8

3.5.3. Надбавка за качество работы в размере до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБДОУ № 8 (за исключением руководителя) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.5.4. Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников МБДОУ № 8 принимается руководителем самостоятельно в соответствии с локальным актом учреждения.

3.6.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за качество работы устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, но не более размера, установленного руководителю учреждения.

3.6.4. Средства на выплату надбавки за качество работы по пункту 3.5. не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

3.6. Надбавка стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается:

3.6.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей

работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

3.6.2. Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

3.6.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

3.6.4. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в следующем порядке:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентом)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20 30

3.6.5. Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

3.7. Работникам МБДОУ № 8 могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

3.7.1. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.7.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

3.7.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

3.7.4. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и др.

3.7.5. Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом МБДОУ № 8 может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

3.7.6. Работникам МБДОУ № 8 осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов

от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процентов на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.7.7. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (для бюджетных и автономных учреждений).

3.7.8. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3.8. Работникам МБДОУ № 8 устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера с целью привлечения и укрепления кадрового потенциала, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда:

- за квалификацию;

- за наличие ученой степени;

- за наличие почетного звания;

- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

3.8.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

3.8.2. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

3.8.3. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

-при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

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

-если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

3.8.4. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

3.8.5. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

3.8.6. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

3.8.7. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

3.8.8. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

3.8.9. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

3.8.10. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы):

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

3.8.11. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.8.12. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

3.8.13. Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного

звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

3.9. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждений образования города Ростова-на-Дону молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

3.9.1. Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

3.9.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

3.10. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3.11. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

3.12. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 8»

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение определяет порядок и критерии выплаты премии работникам МБДОУ № 8.

2. Премияльные выплаты работникам МБДОУ № 8 производятся по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

3. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4. Премия выплачивается за определенный период -месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, на основании приказа руководителя учреждения.

5. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБДОУ № 8 самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-соблюдение исполнительской дисциплины;

-обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

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

7. На выплату премии предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

8. МБДОУ № 8 вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

9. Премирование работника МБДОУ № 8, проработавшего неполный отчетный период, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

10. Премирование работников МБДОУ № 8 осуществляется при наличии средств в фонде оплаты труда дошкольного образовательного учреждения за конкретный период.

11. Средства, поступающие от платных образовательных услуг (ПОУ) (приносящей доход деятельности), направляются на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, иным работникам системы ПОУ в соответствии с локальным нормативным актом МБДОУ № 8.

12. МБДОУ № 8 вправе выплачивать работникам премии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от ПОУ, разрабатывается МБДОУ № 8 самостоятельно и фиксируется в соответствующем локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

14. Работникам МБДОУ № 8 может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

15. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам принимает руководитель МБДОУ № 8 на основании письменного заявления работника.

16. При определении показателей и условий премирования работников МБДОУ № 8 следует учитывать:

- участие в федеральных, региональных и муниципальных проектах, программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

17. Премирование руководителя МБДОУ № 8 производится в порядке, утвержденном Управлением образования города Ростова-на-Дону с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

18. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания премирование работника, руководителя учреждения не производится.

2. Показатели и размеры премирования работников МБДОУ № 8.

Работникам МБДОУ № 8 устанавливаются следующие виды периодических премиальных выплат стимулирующего характера (в % соотношении от установленного должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию):

пункт	Показатель премирования	процент
2.1	Работникам за подготовку, организацию и проведение на базе учреждения мероприятий уровня ДОУ, районного, городского, регионального, федерального, международного уровней (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	До 100%
2.2.	Работникам за сбор документов и формирование личных дел для назначения и выплаты компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в МБДОУ № 8 (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100%
2.3.	Работникам за интенсивность и сложность труда, связанные со сверхнормативным количеством детей в группе (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100%
2.4.	Работникам учреждения за выполнение функциональных обязанностей табельщика при отсутствии штатной единицы (ведение ежедневного табельного учета фактически отработанного времени работников) (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100%
2.5.	Работникам учреждения за выполнение функциональных обязанностей садовника при отсутствии штатной единицы (благоустройство, озеленение территории детского сада, побелка деревьев, оформление клумб, стрижка газонов и кустарников, устройство опор для растений, цветников, валка сухостойных деревьев, кустарников, корчевка пней, и др.) (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год)	до 100%
2.6.	Работникам учреждения за ежедневный контроль и обеспечение наличия суточных порционных проб детского питания, обработку и стерилизацию тары для своевременной закладки суточных проб (согласно СанПиН) (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100%
2.7.	Работникам за организацию и проведение кружковой работы с воспитанниками (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100%
2.8.	Работникам учреждения за выполнение функциональных обязанностей диетсестры (при отсутствии штатной единицы), составление ежедневных меню-требований, перспективных 10-дневных сезонных меню, ведение ежедневного учета соблюдения и выполнения натуральных норм детского питания, расчет химического состава, энергоценности, калорийности	до 100%

	пищевого рациона и т.д.) (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	
2.9.	Работникам учреждения за ежедневное выполнение дополнительного объема работы по уборке служебных помещений в вечернее время согласно 12 – часовому режиму работы дошкольного учреждения и требованиям СанПиН. (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	До 100%
2.10.	Работникам учреждения за организацию работы по подготовке и обработке документов для предоставления и выплаты компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в МБДОУ № 8 (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100%
2.11.	Работникам учреждения за подготовку, создание, редактирование и размещение информационно-аналитических материалов об образовательной деятельности ДОУ на официальных аккаунтах учреждения в социальных сетях: «в контакте» и пр. в соответствии с Законодательством РФ (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	До 100%
2.12.	Работникам учреждения за отсутствие обоснованных жалоб от потребителей, поступивших в образовательное учреждение, управление образования (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год)	до 100%
2.13.	Работникам учреждения за высокий уровень соблюдения требований по охране труда, техники безопасности, отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма с воспитанниками и сотрудниками МБДОУ (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100%
2.15.	Работникам учреждения за организацию и активное участие в театрализованных праздниках, утренниках, развлечениях для детей, родителей, сотрудников (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие календарный год, учебный год)	до 100 %;
2.16.	Работникам учреждения за художественно - оформительские работы интерьера помещений, коридоров, холлов, территории детского сада (по итогам работы за месяц, квартал, календарный год, учебный год)	До 100%

2.17.	Работникам учреждения за эффективную работу с родительской общественностью, высокое качество реализации программы сотрудничества ДООУ и семьи (по итогам работы за месяц, квартал, календарный год, учебный год)	До 100%
2.18.	Работникам учреждения за выполнение ремонтно - восстановительных работ в МБДОУ (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год)	До 200%
2.19.	Работникам учреждения за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника (по итогам работы за месяц, квартал, календарный или учебный год)	до 100 %;
2.20.	Работникам учреждения за успешное ответственное выполнение плановых мероприятий дошкольного учреждения (по итогам работы за месяц, квартал, за учебный, календарный год)	до 100 %;
2.21.	Работникам учреждения за ремонт, покраску, игрового, спортивного уличного оборудования и др. (по итогам работы за месяц, квартал (с марта по октябрь))	до 100 %;
2.22.	Работникам учреждения за участие в общественных, социально-значимых мероприятиях, акциях, субботниках, месячниках чистоты и др. (по итогам работы за месяц, квартал, календарный год, учебный год)	до 200%

3. Показатели депремирования работников МБДОУ № 8.

3.1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, премия не выплачивается.

3.2. Работники МБДОУ № 8 могут быть депремированы частично или полностью по итогам работы за премируемый период при невыполнении показателей и условий премирования. Премия не выплачивается работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда премия работнику МБДОУ № 8 может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Премия работнику не выплачивается в случаях:

- неисполнения муниципального задания;
- низкого уровня исполнительской дисциплины (неисполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, невыполнение поручений и т.д.);

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения инструкций по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; правил пожарной безопасности; инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- наличия обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, персонала МБДОУ
- допущения случаев детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технических ценностей МБДОУ;

3.5. Депремирование работников осуществляется приказом заведующего МБДОУ № 8 с учетом мнения представительного органа работников.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании и выплате материальной помощи
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 8»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оказании и выплате материальной помощи работникам МБДОУ № 8 города Ростова-на-Дону (далее - Положение) разработано с целью поддержки работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 8» (далее по тексту - МБДОУ № 8) в различных жизненных ситуациях.

1.2. Показатели оказания материальной помощи работникам МБДОУ № 8 устанавливаются локальными нормативными актами МБДОУ № 8, отражаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления.

1.3. Положение регулирует порядок и размеры оказания материальной помощи работникам МБДОУ № 8.

1.4. Из фонда оплаты труда работникам МБДОУ № 8 может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.

1.5. Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника МБДОУ № 8, так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период).

1.6. Выплата материальной помощи работнику МБДОУ № 8 производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с подписью согласования главного бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели.

1.7. В зависимости от обстоятельств к заявлению могут быть приложены копии документов: свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака, свидетельства о рождении ребенка, медицинские выписки, заключения и т.п.

1.8. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ № 8 осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с данным Положением и утверждается приказом по учреждению.

2. Показатели, виды и размеры материальной помощи.

2.1. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ № 8 производится в абсолютном размере при наличии средств в фонде оплаты труда образовательной организации.

2.2. Работникам МБДОУ № 8 выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

пункт	показатель	Размер выплаты
2.2.1	в связи с уходом в отпуск	в размере до одного должностного оклада
2.2.2	в случае смерти работника в период его трудовых отношений в учреждении	в размере до двух должностных окладов
2.2.3	в случае смерти близких родственников: родители работника (мать, отец), дети работника, муж/жена работника.	до 15 000 рублей
	в случае получения работником травмы (в зависимости от тяжести травмы)	до 15 000 рублей
2.2.5.	в случае тяжелого материального положения работника	до 10 000 рублей
2.2.6.	в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств)	до 20 000 рублей
2.2.7.	в случае болезни и необходимости проведения лечения, требующего госпитализации или хирургического вмешательства как самого работника, так его близких родственников: -дети (сын, дочь до 18 лет); -муж (жена); -находящиеся на иждивении работника его родители (отец/мать)	до 10 000 рублей (не более 2 раз в год)

2.3. Материальная помощь работникам МБДОУ № 8 оказывается при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения на данный период.

2.4. Размеры материальной помощи, установленные настоящим Положением, могут увеличиваться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МБДОУ № 8

_____/ Н.Б. Левченко

« 01 » ноября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 8

_____/ Т.Л. Кравченко

« 01 » ноябрь 2022г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2022 - 2025 год

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 8» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п / п	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость	Сроки исполнения	Ответственный
1. Организационные мероприятия.					
1	Изменить комиссию по охране труда.	5	-	01.11.2022	Заведующий Т.Л.Кравченко пред. профкома Н.Б. Левченко
2	Проводить косметический ремонт мебели во всех помещениях детского сада	-	-	ежедневно	Заведующий хозяйством С.Ю. Рябенко
3	Контроль за состоянием системы тепло - водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	-	-	ежедневно	Заведующий хозяйством С.Ю. Рябенко

4	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности на рабочем месте	-	-	постоянно	Заведующий Т.Л.Кравченко пред. профкома Н.Б. Левченко, уполномоченный по ОТ и ТБ Рябенко С.Ю, Велибекова Л.К.
5	Доводить информацию о выполнении соглашения на заседаниях профсоюзного собрания	-	-	Ежеквартально	Заведующий Т.Л.Кравченко пред. профкома Н.Б. Левченко
7	Специальное обучение по охране труда в обучающих организациях руководителей, уполномоченного по охране труда, членов комиссии по ОТ.	2 человека	3000.00 руб.	в течение года.	Заведующий Т.Л.Кравченко
8	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, навыкам оказания первой помощи, проверка знаний по ОТ	Вновь поступившие на работу	-	в течение года.	Заведующий Т.Л.Кравченко
2. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.					
1	Обеспечение работников СИЗ в соответствии с Положением, утвержденным приказом №331-ОД от 01.09.2016 г. : Приобретение -халатов.		100000.00	сентябрь 2023г	Зам.завед. по АХЧ С.Ю. Рябенко, Кастелянша И.В. Лебедева

2	Обеспечить по установленным нормам всех сотрудников спец. одеждой, моющими, обезвреживающими средствами, средствами индивидуальной защиты, инвентарем	по списочному составу	-	в течение года	Заведующий хозяйством Кулик О.А.
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в установленном законодательством порядке. (ст. 213 ТК РФ)		120000.00	В соответствии с графиком	Специалист по кадрам Н.Б.Левченко
2	Разработать план мероприятий по улучшению условий труда по предупреждению травматизма, по снижению уровня заболеваемости в целом			до 02.02.2023	Заведующий Т.Л.Кравченко пред. Профкома Н.Б. Левченко, уполномоченный по ОТ и ТБ С.Ю.Рябенко, Л.К. Велибекова
3	Проводить систематический анализ травматизма среди работников детского сада			ежемесячно	Заведующий Т.Л.Кравченко пред. профкома Н.Б. Левченко
4	Обеспечить постоянное пополнение необходимыми медикаментами первой помощи, аптечек на пищеблоке в прачечной, для сторожей.			в течение года	Детский педиатр Головки О.В. уполномоченный по От и ТБ С.Ю.Рябенко, Л.К. Велибекова

Заместитель заведующего по АХЧ
С.Ю. Рябенко
Уполномоченный по ОТ и ТБ
С.Ю.Рябенко, Л.К. Велибекова