

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД П.ЧЕРЕМУШКИ»
КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

305526 Курская область, Курский район, п.Черемушки, д.3А тел: 8(4712)59-54-48

e-mail: tcheremushcki@yandex.ru

ОГРН 1044603003059 ИНН 4611007550 КПП 461101001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской
области на 2023-2025 годы

Принят
общим собранием трудового коллектива
протокол № 1 от «09» сентября 2023г.

От работодателя:

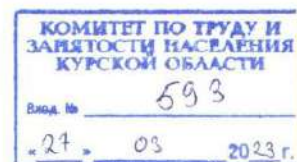
Заведующий МБДОУ
«Детский сад п.Черемушки»
С.В.Басова/
«09» сентября 2023г.



От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
/Е.А. Павлюченкова/
«09» сентября 2023г.

Курск 2023



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад п. Черемушки» Курского района курской области

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. ЛФ 10-ФЗ
«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»;
«Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы» (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020).
Закон Курской области от 02 октября 2012г. ЛФ 97-ЗКО «О социальном партнерстве в Курской области»;
Закон Курской области от 09 декабря 2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области»;
Региональное отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2018-2022 годы;

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

Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя руководителя образовательной организации Басовой Светланы Вячеславовны (далее — работодатель);
работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Павлюченковой Еленой Александровной (далее профсоюзный комитет).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в

том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1 9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься совместным решением представителями сторон в установленном статьей 44 ТК РФ порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями прежнего коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организацией непосредственно работников и через профком:

-учет мотивированного мнения профкома случаях, предусмотренных

ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором;

-проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов:

1) Правила внутреннего трудового распорядка.

2) Положение об оплате труда работников.

3) Положение о компенсационных выплатах, премировании, материальной помощи, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4) Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. 5) Соглашение по охране труда.

6) Положение о защите персональных данных работников.

7) План аттестации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8) График рабочего времени.

9) Форма расчетного листка.

10)Образец трудового договора с педагогическими и иными работниками.

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ч. 2 ст.53 ТК РФ), а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, ее планов развития, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.15. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение (ч. 3 ст. 8 ТК РФ) выборного профсоюзного органа.

1.16. Стороны обеспечивают право работников образовательной организации на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 8590 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г, -№152-ФЗ «О персональных данных»,

создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников образовательной организации.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.3. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию по соответствующей должности, а также ранее успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.4. Информировать профсоюзный комитет о намерении расторгнуть трудовой договор с работником членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.2.5. Знакомить работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.6. Включать в трудовой договор работника обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизировать его трудовые обязанности, объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации, виды стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основании показателей и критериев. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от N2761-Н от 26.08.2010 от №761-Н с изменениями и дополнениям) лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, принимаются работодателем на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия образовательной организации дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1. Уведомлять работника при изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

2.4.2. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.4.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72,2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.4.4. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.5. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций. Проведение данных мероприятий начинать в конце учебного года.

2.4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профсоюзного комитета.

2.4.7. Сообщать профсоюзному комитету информацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части статьи 81 ТК РФ. При массовом единовременном высвобождении работников (массовым является сокращение от 5 и более человек), при реорганизации или ликвидации организации работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзный комитет, службу занятости. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.4.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.4.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных

в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- неосвобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

2.4.10. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.5. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части статьи 81 ТК РФ с работником — членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 СТ. 81 ТК РФ) выплату среднемесячной заработной платы производить в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет

2.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при

заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений по регулированию социально-трудовых отношений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием образовательной деятельности, графиками работы, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Объем учебной нагрузки и режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. N91601 «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» с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

3.4. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы 8, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, правилами внутреннего

трудового распорядка, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и др.), присутствие на которых для работников обязательно. Рабочее время педагогических работников в период организации образовательной деятельности определяется учебным планом, календарным учебным графиком, расписанием образовательной деятельности и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.5 Режим рабочего времени воспитателей в образовательной организации с 12- часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), определяется с учетом выполнения каждым из них педагогической работы в течение 36 часов в неделю. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и иными локальными актами,

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для работников, руководителей образовательных организаций сельской местности женщин 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1);

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350

ТК РФ); - для работников, являющихся инвалидами или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.7. В образовательной организации учебная нагрузка на текущий учебный год педагогическим работникам устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника по сравнению с учебной нагрузкой,

оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения организационных или технологических условий труда (проведение эксперимента, изменение сменности работы организации и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ);

- уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и образовательным программам;

- сокращения количества групп;

в) а также в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с замещением временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя либо в другой образовательной организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска»;

В указанных в подпункте «в» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.9. Работодатель имеет право предоставлять педагогическую работу административно-управленческому персоналу образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования), выполняющим её помимо основной работы, только при условии, если педагогические работники образовательной организации обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в другой образовательной организации, устанавливается учебная нагрузка в объеме половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной для них продолжительности рабочей недели; педагогическим работникам, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

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

3.12. При разделении рабочего дня на части у отдельных педагогических работников в соответствии с принятыми локальными нормативными документами, с учетом мнения профкома устанавливается перерыв в дневное время не более двух часов; а общая продолжительность смены не должна превышать определенной продолжительности ежедневной работы. Время перерыва между двумя частями рабочего дня не включается в рабочее время.

3.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 13 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.16. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.18. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников, работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), работника, проходящего обучение в организации в период действия ученического договора, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, находящегося в отпуске по уходу за ребенком.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42, 56 дней (работникам дошкольных образовательных организаций, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. 466) установленный Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего года в

соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.20. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа (ст. 124-125 ТК РФ). Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Предоставляется преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет.

3.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.22. В соответствии с законодательством работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

3.23. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 календарных дней. Право на дополнительный отпуск (ст. 19 ТК РФ) имеют: заместитель заведующего по ХР, главный бухгалтер, бухгалтер, инспектор по кадрам, сотрудники имеющие 3 группу инвалидности согласно действующему законодательству».

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

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. 169).

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска при наличии финансовых средств - с сохранением заработной платы, при отсутствии финансовых средств — без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции предоставить два оплачиваемых дополнительных дня отдыха;
- родителям и женам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения и пр. (в соответствии с ФЗ от 02.07.2013г. №157-ФЗ, от 03.06.2016 №305-ФЗ, от 24.04.2020г. №127-ФЗ);
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка — до 5 дней;
- в случае регистрации брака — до 5 дней;
- в случае смерти близких родственников — до 5 дней;

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году,
- по иным уважительным причинам продолжительностью, определяемой по согласованию между работником и работодателем.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Курской области длительного отпуска сроком до года.

3.30. В соответствии с частью 4 статьи 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3.31. Профсоюзный комитет обязуется:

3.32.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.32.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.32.3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.32.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты образовательной организации в соответствии с законодательством РФ по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны считают необходимым:

4.1. Добиваться повышения заработной платы работников сферы образования, обеспечения выполнения целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.

4.2. Осуществлять оплату труда работников образовательной организации на основе Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад п.Черемушки» Курского района от 09.09.2019 г. утверждено заведующим Басовой С.В., разработанного с учётом содержания постановления администрации Курской области от 20 августа 2020 года п 845-па об изменениях внесенных в примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и науки курской области, по виду экономической деятельности «Образование» и в Примерное положение об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденные постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 N 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области». Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных организаций, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (с изменениями и дополнениями) и Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области, утвержденного решением Представительного собрания Курского района курской области от 10 сентября 2015 г. ЛФ 10-3-69 (с последующими изменениями и дополнениями), Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. ЛЬ 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету

образования и науки Курской области», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области, утвержденным решением Представительного Собрания Курского района Курской области от 10.09.2015 г. N-1 10-3- 69, утверждённым решением Представительного Собрания Курского района Курской области от 29 августа 2017 г. № 26-3194

4.3. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию Положения об оплате труда работников, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда.

4.4. Вносить изменения и дополнения в Положение об оплате труда

и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, с учетом мнения с профсоюзным комитетом, не допуская ухудшения положения работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации, который с участием профсоюзного комитета обеспечивает:

4.5.1. Зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

4.5.2. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации — различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

4.5.3. Условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, результатов и качества работы.

4.6. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда включает в себя оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов (окладов), установленных путем отнесения должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее — ПКГ), повышающие коэффициенты к окладам, в том числе персональные; выплаты за выполнение работ, связанных с воспитательно-образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей

работника; компенсационные выплаты (выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных); выплаты стимулирующего характера; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательной организации.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплаты заработной платы осуществляются путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, работодатель имеет право только при наличии его согласия и строго на указанные работником реквизиты (ст. 136 ТК РФ). В день выплаты второй части заработной платы работнику вручается расчетный листок, согласно Письму Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1.

Форма расчетного листка согласно ст. 136 ТК РФ утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязан выдавать расчетный листок при увольнении работника, чтобы он знал, какие суммы ему выплачиваются и за что. Расчетный листок при выплате отпускных не требуется (Письмо -У2 5277-6-1).

В расчетном листе указывается:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 - №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.9. Месячная оплата труда работника, не ниже минимальной заработной платы, пропорциональна отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства,

4.10. Стороны договорились, что:

4.10.1 . Работникам устанавливаются следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- оплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - повышенная оплата сверхурочной работы.

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (при наличии финансовых возможностей).

Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения профсоюзного комитета в Положении об оплате труда, Положении о стимулировании труда работников образовательной организации.

4.10.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ, не может быть менее 4⁰/0 тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

4.10.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты, не учитывается. Педагогическим работникам, работающим одновременно в двух группах, устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. В случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

4.11. Образовательная организация полностью распоряжается фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе, на увеличение размера выплат стимулирующего характера, что должно отражаться в локальных нормативных актах организации.

4.12. Согласно Положению об оплате труда работников образовательной организации и с учетом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных организаций, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. N9165 (с изменениями и дополнениями) или муниципальными нормативными актами работникам образовательных организаций и иных организаций системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципального бюджетов, предоставляются:

4.12.1. Единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением

педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности, независимо от стажа работ. Данная льгота сохраняется за педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организации Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация образовательной организации);

4.12.2. Оплачиваемый отпуск на 3 и 6 месяцев для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией соответственно; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок);

4.12.3. Надбавки за выслугу лет в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения, медицинским работникам, состоящим в штате образовательной организации;

4.12.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Курской области для библиотечных работников организаций культуры, библиотечным работникам, состоящим в штате образовательной организации;

4.12.5. Ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 2094 должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие).

4.12.6. Молодым педагогам:

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим образовательной организации в течение первых трех лет работы - повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (должностному окладу, ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение в течение первых трех лет работы.
- повышающий коэффициент в размере к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или)

профессиональные образовательные организации и работающим в образовательной организации.

4.13. С целью закрепления молодых педагогов в образовательной организации, развития творческой и социальной активности молодежи, содействия повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, обеспечения их правовой и социальной защищенности за молодыми специалистами в первый год их работы закрепляется наставник, Установить для наставников стимулирующую выплату за эффективную организацию наставничества в размере 10 % за счет утвержденных средств на оплату труда работников.

4.14. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется с письменного согласия работника.

4.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.17. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера и (или) измененной ставки заработной платы (должностного оклада). Производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.18. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается в соответствии с

Положением о предоставлении платных образовательных услуг и договором между работодателем и работником образовательной организации.

4.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работнику причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой 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.

4.20. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником-своевременно и полностью оплачивать его труд (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 142, 236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

4.21. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективного договора в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

4.22. В целях реализации Указа Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 960 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и приказа Минтруда России от 18.02.2013 г. № 64 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов РФ мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в

отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» работодатель имеет право предоставлять:

1) льготы и преимущества для женщин, имеющих детей д 18 лет:

- совмещение работы с обучением;
- совмещение работы с воспитанием;

2) льготы и преимущества для женщин, имеющих детей д 18 лет, сверх установленных законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями:

- оказание финансовой поддержки в виде материальной помощи при рождении ребенка;
- предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику;
- установление сокращенной рабочей недели с сохранением среднего заработка женщинам с детьми дошкольного возраста;
- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет;
- предоставление возможности обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1.Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ст. 187 ТК РФ).

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

5.2.3.С учетом мнения профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или

дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

5.2.4.В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

5.2.5.При направлении работников в служебные командировки устанавливать норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с постановлением Администрации Курской области от 08.06.2015г. N2 352-па «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах исполнительной власти Курской области, работникам государственных учреждений Курской области» в пределах имеющихся средств, выделенных на эти цели.

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

5.3.Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель обязан создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

5.4.Согласно Порядку аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденному Приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года №276, аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности

аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя, в её состав в обязательном порядке включается представитель профкома. Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем.

Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.5. Работодатель знакомит педагогических работников с принятыми с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета распорядительными актами о создании и составе аттестационной комиссии, а также о проведении аттестации, списком работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, пол роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

5.6. Ввиду того, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

5.7. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики

должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5.8. С целью обеспечения права на льготную процедуру аттестации на квалификационную категорию педагогических работников, эффективно организующих воспитательно-образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, педагогический совет образовательной организации ходатайствует перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности аттестуемого в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N2 276 согласно принятым критериям и показателям оценки профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций Курской области. Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель" "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;
- имеющим отраслевые награды; - имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства, представившим заявление и ходатайство педагогического совета образовательной организации.

Названная льгота действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

5.9. Стороны договорились, что:

5.9.1 . В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в

прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

5.9.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, по заявлению работника оплата его труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.9.3. При определении оплаты труда педагогическим работникам установленная квалификационная категория учитывается независимо от типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, образовательных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей».

5.9.4. Образовательная организация имеет право педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию, но имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также ученую степень по профилю деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства, устанавливаются размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, сроком на год.

5.10. Педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории по заявлению в течение одного года сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при длительной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; - при возобновлении педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательной организации, сменой места жительства;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось не более трех лет.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.3. В пределах своей компетенции обеспечивать право работников в соответствии с Законом Курской области от 09.12.2013г № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» (с изменениями и дополнениями), Законом Курской области от 23.12.2005г. 100-ЗКО (с изменениями и дополнениями) на следующие меры социальной поддержки:

- возмещение процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья, работникам образовательной организации,

признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий;

- оплата жилого помещения с отоплением и освещением в порядке и размерах, установленных законодательством Курской области, педагогическим, медицинским и библиотечным работникам образовательной организации, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и поселках городского типа, а также проживающим с ними членам их семей;
- выплата педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и поселках городского типа, денежной компенсации стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учета рабочего времени и тарифов стоимости проезда;
- выплата единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Курской области, Выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в государственные образовательные организации Курской области, расположенные в сельских населенных пунктах, выплачивается единовременное пособие в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Курской области. Закон Курской области от 9 декабря 2013 года N9121-31<О «Об образовании в Курской области».

6.2.4. Предоставлять стимулирующие выплаты молодым педагогам, выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу, вводить повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу), социальные льготы и гарантии, меры социальной поддержки и другие формы поощрения молодых педагогов, активно участвующих в деятельности образовательных организаций.

6.2.5.Оказывать работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи образовательной организации.

6.2.6. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ,

6.2.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта образовательной организации (из заработной платы работника) на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

6.3. Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, в Организации заключается соглашение по охране труда на каждый календарный год.

7.1. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении воспитательно-образовательного процесса.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства на проведение) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучения работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.2.3. Использовать возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 2094), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от декабря 2014 г.

Федеральный закон «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» от 08.12.2020 390-ФЗ (последняя редакция).

7.2.4. Проводить за счет средств работодателя обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда не реже двух раз в год и обязательно к началу каждого учебного года.

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

7.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзным комитетом.

7.2.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.9. Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом и организовать ее работу.

7.2.10. Оказывать содействие техническому, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по устранению.

7.2.11. Установить дополнительные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. У9 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 61 1;

- гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/11-22.

- повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренная для различных видов работ с нормальными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с

порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

7.2.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с дополнениями и изменениями), работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 17 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.13. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), санитарной одеждой и обувью, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.14. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя.

7.2.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим законодательством и

вести их учет.

7.2.17. Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве (если несчастный случай произошел не по вине работника) либо профессионального заболевания дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.3. Работодатель изыскивает возможность предоставления и оборудования помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

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

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Незамедлительно извещать администрацию образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом образовательной организации, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

8.2. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законного представителя интересов работников.

8.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам настоящего коллективного договора с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

8.4. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

8.5. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора перечисление с расчетного счёта образовательной организации на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от оклада. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.6. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, Работодатель за счёт средств образовательной организации может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);
- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

8.7. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: аттестационной, по

охране труда, по проверке готовности образовательной организации к учебному голу и др.

8.8. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

8.9. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст. 3 ТК РФ)

8.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, членов профкома, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.11. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с законодательством работодатель обязуется:

8.11.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.11.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают ЧЛСНЫ Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.11.3. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.11.4. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники, а также осуществлять хозяйственное

содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

8.11.5. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно- просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

8.11.7. Привлекать представителей профсоюзного комитета к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.12. Председатель, члены профсоюзного комитета, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроль за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (части 3 статьи 374ТК РФ).

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

8.14. Председателю первичной профсоюзной организации может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного

психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Курской области «О социальном партнерстве в Курской области».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1% от оклада.

9.3. Выстраивать взаимоотношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно общественного управления образованием.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, содействовать улучшению условий труда, быта.

9.5. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда и повышению уровня жизни членов профсоюза.

9.6. Содействовать профессиональному росту педагогических работников.

9.7. Принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательной организации. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с продолжительной болезнью или несчастным случаем в семье, другими обстоятельствами, при наличии денежных средств на счете ППО.

9.10. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий, при наличии денежных средств на счете ППО.

9.11. Осуществлять культурно массовую и физкультурно оздоровительную работу в образовательной организации.

9.12. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых, содействовать оздоровлению детей членов профсоюза и развитию других инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

9.13. Вести целенаправленную работу по информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников образовательной организации.

9.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.15. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.16. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.17. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.18. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

9.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий

коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в комитет по труду и занятости населения Курской области.

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад п.Черемушки»

Протокол № 1
Общего производственного собрания

от 09.01.2023 года
Присутствовали: 20 человек

Повестка дня

1.Определение состава комиссии, места и сроков проведения коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора.

Слушали:

Павлюченкову Е.А., председатель собрания
Печенкину С.А., секретарь собрания

Постановили:

1.В соответствии с Трудовым кодексом РФ для проведения коллективных переговоров по разработке коллективного договора, его заключению, изменению, дополнению и контролю за его выполнением избрать представителей от трудового коллектива в состав комиссии.

Голосовали «ЗА» - 20 человек, «ПРОТИВ» - 0 человек,
«ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» - 0 человек.

2.Избрать счетную комиссию для проведения голосования в составе:
-Павлюченкова Елена Александровна, председатель профсоюзного собрания;
-Печенкина Светлана Александровна, секретарь профсоюзного собрания;
-Чернобай Наталья Михайловна, бухгалтер;
-Букреева Елена Юрьевна, медицинская сестра.

Голосовали «ЗА» - 20 человек, «ПРОТИВ» - 0 человек,
«ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» - 0 человек.

3.Уполномочить избранных членов представлять интересы трудового коллектива в коллективных переговорах по разработке, заключению, изменению и дополнению коллективного договора, а также контролю и отчету за его выполнением в сроки, установленные в коллективном договоре.

Голосовали «ЗА» - 20 человек, «ПРОТИВ» - 0 человек,
«ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» - 0 человек.

4.Направить предложение работодателю о включении избранных
представителей в состав комиссии по ведению коллективных переговоров.

5.Разработать положение о деятельности комиссии образовательной
организации по регулированию социально-трудовых отношений.

Председатель профкома
Секретарь профкома

/Е.А. Павлюченкова/
/С.А. Печенкина/

Приложение №2

Заведующему МБДОУ
«Детский сад п. Черемушки»
Басовой С.В.

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о начале коллективных переговоров**

Первичная профсоюзная организация «МБДОУ «Детский сад п.Черемушки» уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2023 -2025 годы.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ «О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора», в котором определить состав Комиссии, место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок их ведения, подготовки проекта коллективного договора, гарантии и компенсации лицам и специалистам, участвующим в переговорах.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение 09 января по 31 января 2023 года и заключить коллективный договор до 31.01.2023 года.

Согласно решению профсоюзного комитета (протокол № 1 от «09» января 2023г.) интересы работников на переговорах будут представлять:

- Павлюченкова Елена Александровна, председатель профсоюзного собрания;
- Печенкина Светлана Александровна, секретарь профсоюзного собрания;
- Чернобай Наталья Михайловна, бухгалтер;
- Букреева Елена Юрьевна, медицинская сестра.

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам в 11.00 час.,местом переговоров определить кабинет заведующего

Председатель первичной
профсоюзной организации
Павлюченкова Е.А.

«_____» _____ 2023 год

Приложение №3

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад п. Черемушки»
С.В.Басова/
«15 января 2023 г.

Согласовано с профсоюзным комитетом
Председатель
/Е.А.Павлюченкова/
Протокол №1 от «09» января 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о деятельности комиссии образовательной организации по регулированию социально-трудовых отношений

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности комиссии образовательной организации по регулированию социально-трудовых отношений работников (далее «Комиссия»).

Правовую основу деятельности комиссии составляют Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, Законы Курской области «О деятельности трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Курской области», «О социальном партнёрстве в сфере труда на территории Курской области», настоящее Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Курской области.

СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ

В состав Комиссии входят представители работодателя, профсоюзного комитета образовательной организации.

Комиссия является постоянно действующим органом и формируется на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом по образовательной организации, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей комиссии образовательной организации подотчётна собранию коллектива.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне образовательной организации;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников организации;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- осуществление контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе его выполнения.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИИ

- разрабатывать и вносить в профсоюзный комитет, руководителю образовательной организации предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в организации;
- определять порядок подготовки проекта и заключения коллективного договора;
- согласовывать интересы сторон при разработке проекта коллективного договора, его реализации и выполнении решений Комиссии;
- запрашивать у руководителя образовательной организации, профкома информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательства коллективного договора;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений коллективного договора.

Члены Комиссии имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективного договора, осуществления контроля за его реализацией.

На членов Комиссии, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации ст. 39 Трудового Кодекса РФ.

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

Регламент работы Комиссии утверждается её решением. Из числа членов Комиссии могут создаваться рабочие группы.

Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов Комиссии от каждой стороны.

Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания.

Комиссию возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть конкретизирован коллективным договором. В целях координации деятельности комиссии и организационно-технической работы из числа членов Комиссии избирается секретарь.

Приложение №4
Председателю первичной
профсоюзной организации
Павлюченковой Е.А.

Ответ
на предложение о начале коллективных переговоров по подготовке
(заключению, изменению) коллективного договора

от 27.12.2022г.

На Ваше предложение о начале коллективных переговоров по подготовке (заключению, изменению) коллективного договора от «14» декабря 2022 года, сообщаем, что при коллективных переговоров интересы работодателя уполномочены представлять следующие лица:
- заведующий Басова С.В.

Заведующий
МБДОУ «Детский сад п.Черемушки»
Курского района
Курской области

С.В Басова

Приложение №5

**АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОГО РАЙОНА
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД п.ЧЕРЕМУШКИ»
КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(МБДОУ «Детский сад п.Черемушки»)**

*305526 Курская область Курский район п. Черемушки д. 3 А
тел: 8(4712)59-54-48 e-mail: tcheremushcki@yandex.ru
ОГРН 1044603003059 ИНН 4611007550 КПП 461101001*

09.01. 2023

№ 5 - ОД

ПРИКАЗ

**«О проведении коллективных переговоров
по подготовке и заключению коллективного договора»**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и уведомлением первичной профсоюзной организации от «09» января 2023года о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора учреждения на 2023 - 2025 годы в период с 09 января по 31 января 2023 года.
2. Сформировать комиссию МБДОУ «Детский сад п.Черемушки» по регулированию социально-трудовых отношений работников (далее – Комиссия) для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора в составе:

Члены Комиссии от работников:

- воспитатель, председатель профкома – Павлюченкова Е.А.
- воспитатель Печенкина С.А.
- главный бухгалтер – Чернобай Н.М.
- медицинская сестра – Букреева Е.Ю.

Члены Комиссии от работодателя:

- заведующий – Басова С.В.

Членов комиссии, а также специалистов, приглашаемых для участия в подготовке проекта коллективного договора, освободить от основной работы с сохранением среднего заработка.

3. Определить временем проведения заседаний комиссии - еженедельно по вторникам в 11.00.

4. Назначить воспитателя, Печенкину С.А. ответственным за предоставление в Комиссию информации, необходимой для подготовки проекта коллективного договора. Информацию предоставлять на основании письменного запроса в течение 10 дней.

5. Определить местом проведения заседаний Комиссии – кабинет заведующего. Ответственность за подготовку помещения, обеспечение членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора возложить на воспитателя Печенкину С.А.

6. Утвердить положение о деятельности комиссии образовательной организации по регулированию социально трудовых отношений.

Заведующий _____/С.В.Басова/

09.01.2023 с приказом ознакомлены: _____/ С.А.Печенкина /
 _____/ Е.А.Павлюченкова /
 _____/Н.М.Чернобай /
 _____/ Е.Ю.Букреева/

Приложение №6

Принято: на общем собрании
Трудового коллектива МБДОУ
«Детский сад п. Черемушки»
От «09» сентября 2019 г
Протокол № 6

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад п. Черемушки»
_____/С.В.Басова/
Приказ № 78- ОД от «09» сентября
2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п. Черемушки»
Курского района
Курской области
(новая редакция)

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Черемушки" Курского района Курской области (далее - Положение), разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных, казенных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области, утверждённым решением Представительного собрания Курского района Курской области от 03 сентября 2019 года №46-3-363, нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», Постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности "Образование" (далее - Положение).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Черемушки" Курского района Курской области.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные

выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства, и настоящим Положением.

7. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Администрацией Курского района Курской области.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом "Федерация организаций профсоюзов Курской области" и Ассоциацией - объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Курской области";
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Курского района Курской области, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств,

направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 3 к настоящему Положению, выплаты по которым относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 17 мая 2012 г. N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" и с приказами Минтруда России от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок", Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 N 88 "Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады,

детские сады)" указаны в приложении № 1 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области, в течение первых трех лет работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области, в течение первых трех лет работы.

2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой, шеф-повар (заведующий столовой), начальник штаба ГО и ЧС), - 7925 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должность специалиста, осуществляющего работы в области охраны труда, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда), 1-й квалификационный уровень - 6241 рубль, 2-й квалификационный уровень - 6919 рублей, 3-й квалификационный уровень - 7605 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.1.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные

знаки).Рекомендуемый размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.2.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.2.2. К рекомендуемому минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.2.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической

культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Рекомендуемый размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

3.3.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.3.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих,

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

5.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников

6.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

6.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику

работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работников культуры и искусства

7.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

7.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

7.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

8.3. Размер должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

8.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

8.5. Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области утвержден постановлением Администрации Курского района Курской области от 10.09.2012 г. № 2258 "Об утверждении порядка исчисления размера заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области".

8.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения утвержден постановлением Администрации Курского района Курской области от 10.09.2012 г. № 2258 "Об утверждении порядка исчисления размера заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области".

8.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

8.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Главой Курского района. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

8.9. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых управлением по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области.

8.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области.

8.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании распоряжения Администрации Курского района Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 N 45 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях", работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 N 44 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях", в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организации, осуществляющих обучение, (за исключением библиотечных и медицинских работников). Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

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

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Медицинским работникам образовательной организации выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

2. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательной организации, руководителей и работников, указанных в приложении № 4 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю – по представлению руководителя;

руководителей структурных подразделений учреждения (декана), главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в

абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не

выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Главой Курского района.
2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.
3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам(за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

3. Работникам учреждения, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Курского района Курской области, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г., объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Курского района Курской области.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Черемушки»
Курского района Курской области

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5362

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	5362

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка), руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	8783	9458	10206
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9482	10206	10952
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9574	10307	11060
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9668	10404	11171

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу	11048
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	11158

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка.	5362
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6241

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Лаборант, инспектор по кадрам, повар, оператор (газовой, электрической) котельной	5618
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5618
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория (заведующий производством (шеф-повар))	6241
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6919
5-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	7605

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальны й должностной оклад, руб.
1-й квалификационны й уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда; экономист; программист, юрисконсульт, специалист по кадрам	6241
2-й квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	6919
3-й квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	7605
4-й квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10069
5-й квалификационны й уровень	Заместитель главного бухгалтера	11916

**Должности в соответствии с профессиональными
стандартами**

Квалификационн ые уровни	Должности в соответствии с профессиональными стандартами	Рекомендуемы й минимальный должностной оклад, руб.
6-й квалификационн	Контрактный управляющий	7605

ый уровень		
6-й квалификационн ый уровень	Системный администратор	7605

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемы й минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный рабочий; слесарь-электрик (электрик); рабочий по обслуживанию зданий и сооружений)	4921
2-й квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	5362

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальны й должностной оклад, руб.
1-й квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	5618
2-й квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6919
3-й квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8357
4-й квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9178

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

**Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"**

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификацион ный уровень	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	5489

**Профессиональная квалификационная группа "Средний
медицинский и фармацевтический персонал"**

Квалифика ционные уровни	Должно сти, отнесен ные к квалифи кационн ым уровням	Рекоменд уемый минимал ьный должност ной оклад, руб.	Рекоменд уемый минимал ьный должност ной оклад при наличии второй квалифик ационной категори и, руб.	Рекоменду емый минималь ный должностн ой оклад при наличии первой квалифика ционной категории, руб.	Рекомен дуемый минима льный должно стной оклад при наличии высшей квалифи кационн ой категор ии, руб.
1-й квалифика ционный уровень	Инстру ктор по лечебно й физкуль туре	7083	7785	8555	9396

2-й квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7083	7785	8555	9396
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	8555	9396	10307	11287
5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9396	10307	11287	12198

**Профессиональная квалификационная группа
"Врачи и провизоры"**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты	11287	12198	13181	14158

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Черемушки»
Курского района Курской области

**Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы
(должностному окладу) по перечню конкретных работ**

1. Работникам образовательных организаций,
включенных в состав психолого-медико-
педагогического консилиума

0,2

до

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Черемушки «
Курского района Курской области

**Повышающие коэффициенты к ставке заработной
платы(должностному окладу)за специфику работы:**

1.Специалистам и руководителям
структурных подразделений за
работу в образовательных
организациях, расположенных в
сельских населенных пунктах
0,25

2. Медицинским работникам, состоящим в штате
образовательной организации, за работу с детьми,
имеющими дефекты умственного развития и
поражение центральной нервной системы с
нарушением психики
0,25

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Черемушки»
Курского района Курской области

**Примерные показатели эффективности деятельности образовательных
организаций, их руководителей и работников**

№ п / п	Крит ерии Курс кого райо на	Возмо жные типы работ	Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители)	Показатели эффективнос ти деятельности для педагогическ ого персонала	Показат ели эффект ивности деятель ности для прочих специал истов и УВП (служа щие)	Пока зател и эффе ктив ност и деате льнос ти для катег ории "рабо чие"
1 . 1 .	Соот ветст вие деате льнос ти образ овате льно й орган изац ии требо вани ям закон	Индив идуаль ные дости жения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Наград ы, почетн ые звания	Нагр ады, почет ные звани я
		Внешн яя оценка деятел ьности образо ватель ных органи заций (аудит,	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательны х организаций	Результаты публичных выступлений воспитаннико в,(на конкурсах и др.)	Результ аты проверк и деятель ности структу рного подразд еления	Резул тат ы пров ерки деате льнос ти струк турн ого

	одате льств а в сфер е образ ован ия	экспер тиза, госуда рствен ная аккред итация , конкур сы, и др.)				подр аздел ения
			Результативност ь работы попечительског о совета и других общественных организаций	Результативн ость работы попечительск ого совета и других общественны х организаций	Отсутст вие реклама ции на оказани е услуг со стороны клиенто в (родите лей и обучаю щихся, воспита нников)	Отсу тстви е рекла маци й на оказа ние услуг со сторо ны клие нтов (роди телей и
			Отсутствие рекламаций на деятельность образовательны х организаций со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административн ых органов, Роспотребнадзо ра, пожадзора; объективных жалоб	Эффективнос ть взаимодейств ия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род.комитето м)	Сохран ность континг ента	обуч ающ ихся, восп итан нико в)

			Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательной организации)	Сохранность контингента		
			Выполнение муниципального задания. Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся,			
1 . 2 .	Функционирование системы государственного управления		Результативность работы педагогического совета	Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение
			Публичная отчетность	Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.		
			Проведение дней общественной экспертизы	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и		
			Инвестиционная привлекательность			

			(привлечение внебюджетных средств)	конструктивн ое разрешение проблем с коллегами		е проб лем с колле гами
			Общественная составляющая управления:			
			- наличие органа общественного управления образовательно й организацией, в котором представлены все участники образовательного процесса; - наличие и активная деятельность попечительског о (управляющего) совета	Инициативны е предложения по повышению эффективнос ти образователь ного процесса	Качеств о проведе ния массовы х меропр иятий с воспита нникам и	
			Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности образовательны х организаций в периодической печати			
			Результативност ь социального партнерства, результативност ь работы по принятию,		Результ ативнос ть досугов ой деятель	

			реализации коллективных договоров		ности	
1 . 3 .	Инно ваци онна я деате льнос ть образ овате льны х орган изац ий	Пилот ные или систем ные исслед ования (в т.ч. педаго гическ ие, маркет ингов ые и пр.)	Организация любых программных исследований, обеспечивающи х развитие образовательны х организаций (исследования удовлетворенно сти качеством образовательны х услуг, исследования удовлетворенно сти персонала условиями труда и пр.)	Исследовател ьские программы	Исследо вательс кие програм мы	
				Диагностичес кие материалы	Диагнос тически е материа лы	
				Методика диагностики	Методи ка диагнос тики	
				Использован ие результатов исследования в образователь ном процессе	Используй вание результ атов исследо вания в образов ательно м процесс е	
		Проек тные, экспер имента льные разраб отки	Результативност ь апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в образовательны	Уровень проектно- эксперимента льной деятельности:	Результ ативнос ть внедрен ия рациона	Резул ьтати вност ь внед рени я раци онал изато
				эксперимента льная разработка;	лизатор ских, новатор ских	

			х организациях для исследований и разработок	- методическая разработка на основе эксперимента ; - методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; - учебное пособие (концепт, дидакт-ая, метод-ая части)	предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)	рских, новаторских их предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)
1 . 4 .	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания Отсутствие обоснованных		Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг		

		ванны х обращ ений гражда н в вышес тоящи е орган ы управл ения образо вания (орган ы власти) по поводу качест ва предос тавляе мых образо ватель ных услуг				
1 . 5 .	Восп итате льная , меди	Созда ние моделе й и прецед	Динамика состояния охраны труда образовательно й организации и		Динами ка санитар ного состоян	Дина мика санит арног о

ко-проф илакт ическ ая и реаби лита цион ная деате льнос ть	ентов констр уктивн ого и здоров ого образа жизни.	инфраструктуры		ия структу рного подразд еления (служб ы, участка и пр.)	состо яния струк турн ого подр аздел ения (слу жбы, участ ка и пр.)
	Реализ ация програ мм допол нитель ного образо вания на базе образо ватель ной органи зации.	Соблюдение сроков аттестации рабочих мест			
	Реализ ация програ мм по сохран ению и укрепл ению здоров ья детей	Динамика снижения уровня правонарушени й среди обучающихся,			
	Орган изация физку льтурн о- оздoro ватель		Реализация мероприятий,		

		ной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)		обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников		
				Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
				Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты.)		
1 . 6 .	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	Привлечение и закрепление молодых специалистов			
			Динамика текучести кадров			
			Отсутствие вакансий на педагогические должности	Уровень квалификации		

			Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)	Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)		
			Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)	Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
				Эффективность разрешения конфликтов		
			Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		
			Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных	Награды, почетные звания		

			жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)			
			Эффективность разрешения конфликтов			
			Результативность работы педагогического совета			
			Награды, почетные звания			
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов						
21	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации	Доля выбытия материальных ценностей	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета
			Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели

						ли
		Развитие материального обеспечения образовательной организации	Доля нового материального обеспечения учебного процесса	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
				Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
		Развитие инфраструктуры образовательной организации	Объем собственных средств на модернизацию образовательной организации			
			Создание новых элементов в инфраструктуре образовательной организации			
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов						
3.1	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в		

	ков	проект ов, спонсо ров	средств	инвестицион ном проекте		
		Развит ие допол нитель ных образо ватель ных и сервис ных услуг	Динамика развития образовательны х услуг, объема продаж услуг			
		Управ ление финан совым и потока ми	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования			
			Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств			
			Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			
4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов						
4 . 1	Созд ание систе	Орган изация разраб	Доля новых учебно- методических	Доля новых учебно- методических	Участие в создани	

.	м инфо рмац ии образ овате льны х орган изац ий (внут риор ганиз ацио нное знан ие) и инте ллект уальн ых прод уктов	отки интелл ектуал ьных продук тов	публикаций; авторских курсов, методик и пр.	публикаций; авторских курсов, методик и пр.	и и поддер жке информ ационно го банка, фонда и картоте ки видеома териало в, методич еских и экспери менталь ных разрабо ток	
		Инфор мацио нная открыт ость (сайт образо ватель ных органи заций, частот а обновл ения инфор мации на школь ном сайте (ежекв арталь ная, ежеме сячная , ежене дельна я), разме щение протоко лов комис сии по распре делени				

		ю стиму лирую щего фонда на сайте, участи е в процед урах незави симой оценк и качест ва образо вания)				
		Налич ие период ическо й печати в образо ватель ных органи зациях				
		Налич ие других видов комму никац ии				
		Созда ние и поддер	Объем средств, потраченных на создание	Участие в создании и поддержке		

		жка инфор мацио нных банков , архиво в, презен тирую щих деятел ьность школы	интеллектуальн ых продуктов (издание, экспертиза и пр.)	информацион ного банка, фонда и картотеки видеоматериа лов, методических и эксперимента льных разработок		
			Динамика роста информационны х банков (метод.идидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.)	Организация видеосъемок образователь ных событий, открытых уроков и пр.	Организ ация видеосъ емок образов ательны х событи й, открыт ых уроков и пр.	
				Организация и участие в обеспечении сайта образователь ной организации	Организ ация и участие в обеспеч ении сайта образов ательно й organiz ации	
				Освещение опыта работы педагогов в СМИ		

4 . 2 .	Разви тие имид жа образ овате льно й орган изац ии	Орган изация работ по создан ию и поддер жке социал ьно- привле катель ного имидж а образо ватель ной органи зации	Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушени й, организации дополнительног о образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет образовательны х организаций и др.)	Эффективнос ть взаимодейств ия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительст ва, органами системы профилактик и правонаруше ний	Отсутст вие реклама ций на оказани е услуг со стороны клиенто в (родите лей и обучаю щихся, воспита нников)	Отсу тстви е рекла маци й на оказа ние услуг со сторо ны клие нтов (роди телей и обуч ающ ихся, восп итан нико в)
				Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права		
						Эффективность участия во внешних проектах
			Динамика продвижения образовательны х услуг, привлечения клиентов	Отсутствие нарушений трудового законодатель ства работниками		

			образовательны е организации	образователь ных организаций		
			Отсутствие рекламаций на деятельность образовательны х организаций со стороны клиентов (родителей и детей)	Отсутствие нарушений трудового законодатель ства работниками образователь ных организаций		
			Отсутствие нарушений трудового законодательств а работниками образовательны х организаций и правонарушени й среди обучающихся, воспитанников.			

**АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОГО РАЙОНА
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД п.ЧЕРЕМУШКИ»
КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(МБДОУ «Детский сад п.Черемушки»)**

305526 Курская область Курский район п. Черемушки д. 3 А

тел: 8(4712)59-54-48 e-mail: tcheremushcki@yandex.ru

ОГРН 1044603003059 ИНН 4611007550 КПП 461101001

09.01. 2023

№ 5 - ОД

ПРИКАЗ

**«О проведении коллективных переговоров
по подготовке и заключению коллективного договора»**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и уведомлением первичной профсоюзной организации от «09» января 2023года о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора учреждения на 2023 - 2025 годы в период с 09 января по 31 января 2023 года.
2. Сформировать комиссию МБДОУ «Детский сад п.Черемушки» по регулированию социально-трудовых отношений работников (далее – Комиссия) для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора в составе:

Члены Комиссии от работников:

- воспитатель, председатель профкома – Павлюченкова Е.А.
- воспитатель Печенкина С.А.
- главный бухгалтер – Чернобай Н.М.
- медицинская сестра – Букреева Е.Ю.

Члены Комиссии от работодателя:

- заведующий – Басова С.В.

Членов комиссии, а также специалистов, приглашаемых для участия в подготовке проекта коллективного договора, освободить от основной работы с сохранением среднего заработка.

3. Определить временем проведения заседаний комиссии - еженедельно по вторникам в 11.00.

4. Назначить воспитателя, Печенкину С.А. ответственным за предоставление в Комиссию информации, необходимой для подготовки проекта коллективного договора. Информацию предоставлять на основании письменного запроса в течение 10 дней.

5. Определить местом проведения заседаний Комиссии – кабинет заведующего. Ответственность за подготовку помещения, обеспечение членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора возложить на воспитателя Печенкину С.А.

6. Утвердить положение о деятельности комиссии образовательной организации по регулированию социально трудовых отношений.

Заведующий _____/С.В.Басова/

09.01.2023 с приказом ознакомлены:

_____ / С.А.Печенкина /
_____ / Е.А.Павлюченкова /
_____ / Н.М.Чернбай /
_____ / Е.Ю.Букреева /

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 31.08.2017 года № 4

Утверждаю:
заведующий МБДОУ
«Детский сад п.Черемушки»
_____/С.В.Басова/
Приказ от 31.08.2017 года № 83 - ОД

Согласовано:
начальник управления по делам
образования и здравоохранения
Администрации Курского района
Курской области
_____/Т.А.Сорокина/

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
и порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда
педагогическим работникам и
вспомогательному педагогическому персоналу
МБДОУ «Детский сад п.Черемушки»
Курского района Курской области

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и вспомогательному педагогическому персоналу МБДОУ «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области (далее –положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области, утвержденным решением Представительного Собрания Курского района Курской области от 10.09.2015 г. № 10-3-69, в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников и вспомогательному педагогическому персоналу МБДОУ, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок распределения и выплаты стимулирующей части заработной платы педагогических работников и вспомогательному педагогическому персоналу образовательного учреждения.

II. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам и вспомогательному педагогическому персоналу МБДОУ.

2.1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, выраженного путем участия в деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.2. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда педагогических работников и вспомогательного педагогического персонала является «базовая» часть заработной платы, включающая

общую часть (оплату труда и соответствующие ставки заработной платы) и специальную часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ, компенсации в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации).

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников и вспомогательного педагогического персонала МБДОУ.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам и вспомогательному педагогическому персоналу включают:

- поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МБДОУ, высоким качеством работы;
- выплаты за наличие категории.

2.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности – оценочного листа (приложение № 2), в соответствии с утвержденными критериями (приложение №1); стимулирующие выплаты вспомогательному педагогическому персоналу МБДОУ устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности – оценочного листа (приложение № 2), в соответствии с утвержденными критериями (приложение №3), мониторинга результативности и качества деятельности педагога и помощника воспитателя.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда цена 1 балла определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на расчётный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за фактически отработанный период стоимость 1 балла (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

Выплаты за наличие категории устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке) с учетом фактической нагрузки, установленной при тарификации, но не более одной ставки, и утверждаются приказом руководителя учреждения. В отношении руководителей учреждений данная выплата устанавливается распоряжением Администрации Курского района Курской области.

III. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.1. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам и вспомогательному педагогическому персоналу, учреждением создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту – комиссия), которая утверждается приказом по образовательному учреждению.

Состав комиссии в количестве не менее 5 человек, в том числе председатель комиссии, избирается трудовым коллективом. В комиссию могут входить члены администрации МБДОУ, руководители методических объединений, члены первичной профсоюзной организации, наиболее опытные педагоги.

Работу комиссии возглавляет председатель комиссии, который организует и планирует работу комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и её членами.

Основная компетенция комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.2. Комиссия осуществляет свою работу ежемесячно в период с 23 по 25 число каждого месяца. Ведение протоколов осуществляется председателем комиссии. Протоколы по итогам работы комиссии с приложенными оценочными листами хранятся в МБДОУ в соответствии с номенклатурой дел.

3.3. Достигнутые значения показателей эффективности деятельности педагогических работников и вспомогательного педагогического персонала отражаются в оценочном листе (Приложение № 2). Оценочный лист заполняется на каждого педагогического работника и вспомогательного педагогического работника МБДОУ, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью. Оценивание по показателям производится в два этапа: самим работником и комиссией. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценке одного и того же показателя, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению за счет переговоров и уточнения расчетов. В случае расхождения мнений решение принимается большинством голосов членов комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист с указанием даты и подписи председателя комиссии. Результаты отражаются в протоколе заседания комиссии.

3.4. Отмена стимулирующих выплат может применяться к педагогическому работнику вспомогательному педагогическому персоналу МБДОУ в связи с нарушением работником трудовой дисциплины, невыполнением должностных обязанностей и приказов по учреждению, а также обоснованных жалоб родителей на действия работника.

Настоящее положение действует бессрочно и может быть дополнено и изменено.

Приложение № 1
к положению о выплатах стимулирующего характера
и порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда педагогическим работникам и
вспомогательному педагогическому персоналу
МБДОУ «Детский сад п.Черемушки»
Курского района Курской области

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников
МБДОУ «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области**

N п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.1	Персональная результативность профессиональной деятельности	1.Сохранность контингента воспитанников МБДОУ	Один балл за положительные результаты
		2.Участие в региональных, муниципальных мероприятиях (семинары, круглые столы)	Один балл за участие в мероприятии
		3. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Один балл за участие
		4. Победа в профессиональном конкурсе	Три балла муниципальный уровень Пять баллов региональный уровень
1.2	Функционирование системы государственно-общественного управления	1.Участие в деятельности методического совета	Один балл за организацию мероприятия
		2.Участие в работе профсоюзной организации: - председатель профкома образовательной организации - уполномоченный по охране труда образовательной организации - член профкома образовательной организации	До трех баллов за положительные результаты До двух баллов за положительные результаты Один балл за положительные результаты
		3.Руководство методическим объединением	Один балл за положительные результаты
		4.Руководство Школой молодого педагога	Один балл за положительные результаты
		5.Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	Один балл за каждое предложение
1.3.	Инновационная деятельность образовательной организации	1.Наличие диагностических материалов (методика диагностики, использование результатов исследования в образовательном процессе)	Один балл за положительные результаты
		2.Осуществление проектно-экспериментальной деятельности: - экспериментальная разработка;	Один балл за положительные результаты
		- методическая разработка на основе эксперимента;	Один балл за положительные результаты
		- методическая разработка с учебно - демонстрационными материалами;	Один балл за положительные результаты
		- разработка учебного пособия (дидактическая, методическая части)	Один балл за каждое наименование

1.4	Результаты обучения и воспитания	1.Результаты участия воспитанников конкурсах и др.	Школьный уровень: Победители, призёры - один балл (за каждого) Муниципальный уровень: Победители - два балла (за каждого) Призёры - один балл (за каждого) Региональный уровень: Победители – четыре балла (за каждого) Призёры - три балла (за каждого) Федеральный уровень: Победители, призёры - пять баллов (за каждого)
		2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Один балл за положительные результаты
		3.Работа с одаренными, ОВЗ детьми	Один балл за положительные результаты
1.5	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	1.Отсутствие пропусков воспитанниками МБДОУ без уважительных причин	Один балл за положительные результаты
		2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Эффективность работы с детьми «группы риска»	Один балл за положительные результаты
		3.Участие в коллективных педагогических проектах	Один балл за положительные результаты
		4.Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы	Один балл за каждое мероприятие
		5.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Один балл за каждый проект
		6.Сохранение здоровья детей (отсутствие травматизма)	Один балл за положительные результаты
		7.Отсутствие замечаний санитарных норм (МБДОУ, федеральный уровень, региональный уровень)	На уровне МБДОУ – три балла Федеральный уровень – два балла Региональный уровень – один балл
2.1.	Кадровое обеспечение	1.Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки	Один балл за положительные результаты
2.2.	Развитие материальных фондов	1. Динамика использования в образовательном процессе новых технических средств обучения, учебных пособий и материалов	Один балл за положительные результаты
		2. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, музея и пр.)	Пять баллов
		3. Получение статуса «Группа образцового содержания»	Один балл
3.1.	Динамика финансовых потоков	1.Получение грантов. Результативность работ по гранту в инвестиционном проекте.	Пять баллов
4.1.	Создание систем информации ОО (внутри-организационное знание) и интеллектуальных продуктов	1. Наличие новых учебно – методических публикаций, авторских курсов, методик и пр.	Один балл
		2. Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок	Один балл за каждое наименование
		3.Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	Один балл
		4.Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации	Один балл за положительные результаты
		5.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Один балл
		6. Работа с программными комплексами «Контингент», «Электронная очередь»	Один балл
4.2.	Развитие имиджа	1.Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом),	Один балл за положительные результаты

	образовательного учреждения	органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений	
		2. Качественная подготовка мероприятий, конференций, повышающих имидж учреждения	Один балл – на уровне МБДОУ, два балла - муниципальный уровень, три балла - региональный уровень
		3. Осещение опыта работы педагогов в СМИ	Один балл за каждое наименование
		4. Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	Один балл за каждое наименование
		5. Наличие договоров о сотрудничестве с другими образовательными организациями, профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, социальными партнерами	Один балл за каждый договор
5.1.	Другие критерии материального стимулирования	1. Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Один балл за положительные результаты
		2. Ведение протоколов	Один балл за каждое наименование
		3. Работа в составе жюри, «судейства»	Один балл – на уровне МБДОУ, два балла - муниципальный уровень, три балла - региональный уровень
		4. Работа по благоустройству и озеленению территории	Один балл
		5. Работа в консультационно-педагогическом пункте МБДОУ	Один балл

Приложение № 3
к положению о выплатах стимулирующего характера
и порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда педагогическим работникам и
вспомогательному педагогическому персоналу
МБДОУ «Детский сад п.Черемушки»
Курского района Курской области

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
вспомогательному педагогическому персоналу
МБДОУ «Детский сад п.Черемушки» Курского района Курской области**

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Эффективность обеспечения условий образовательного процесса, присмотра и ухода	1.Оказание помощи воспитателю при организации учебно – воспитательного процесса	Один балл
		2.Привитие воспитанникам культурно - гигиенических навыков	Один балл
		3. Участие в создании безопасной предметно – развивающей среды	Один балл
		4. Обеспечение требований к организации питания детей в группе: сервировка стола, режим питания, соблюдение санитарных норм	Один балл
		5. Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; строгое соблюдение санитарно – гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН (по данным контроля администрации и медсестры)	Три балла
2	Напряженность	1. Инициативность при замене временно отсутствующих работников Учреждения	Один балл
		2.Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	Один балл
		3. Доля воспитанников, фактических посещающих группу – посещаемость свыше 50%	Три балла
3	Реализация дополнительных мероприятий	1.Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, ремонт, уборка территории, благоустройство территории).	Один балл
		2. Участие в подготовке и проведении детских праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам	Один балл
		3.Участие в смотр-конкурсах; оформление групп, участков и помещений. Создание комфорта и уюта.	Один балл
		4. Выполнение работы, не входящий в круг должностных обязанностей	Два балла

Приложение №2
к положению о выплатах стимулирующего характера и порядке
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим
работникам и вспомогательному педагогическому персоналу МБДОУ
«Детский сад п. Черемушки» Курского района Курской области

МБДОУ «Детский сад п. Черемушки»

(наименование учреждения)

Оценочный лист

(ФИО работника, должность)

Наименование критерия	Наименование показателя	Количество баллов по каждому показателю критериев	Выполнено за _____ (месяц, год)		Примечание
			Самооценка	Оценка комиссии	

Оценочный лист заполнен _____
(дата)

(подпись работника)

Протокол комиссии от _____ №

