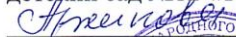


ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
МДОУ ЦРР - детского сада №12 «Теремок»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ ЦРР –
детский сад №12 «Теремок»

 Д.И. Архипова

«01» 10 2020г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ ЦРР –
детский сад №12 «Теремок»

 Ю.М. Варламова

«01» 10 2020г.



Положение

об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада №12 «Теремок» I категории

п Первомайский
2020г.

**Положение об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка – детского сада №12 «Теремок» I категории
(МДОУ ЦРР – детский сад №12 «Теремок»)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №12 «Теремок» I категории (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.»
- Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;

- Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;
- Законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования»;
- Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;
- Постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;
- Постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- Письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений».
- Постановлением Правительства Забайкальского края от 02.03.2017 № 81 "О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях".
- Постановлением Администрации муниципального района «Шилкинский район» 19 июня 2017 года № 264 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»
- Постановлением Администрации Муниципального Района «Шилкинский район» 19 июня 2017 года № 265 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МДОУ ЦРР – детского сада №12 «Теремок» (далее – Организация), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Организации.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями

охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных организациях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Заработная плата работников Организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Организации по согласованию с учредителем Организации, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, 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, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Организации, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Организации.

2.1.5. Форма трудового договора с работником Организации представлена в приложении № 1 данного Положения.

2.1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.8. Штатное расписание Организации формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Организации.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников, финансируемых из бюджета Забайкальского края (субвенция) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Организацией на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

2.1.11. Базовые оклады работникам Организации, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 2 данного Положения.

2.1.12. Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.13. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.14. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Организации, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками организаций при введении для них новых систем оплаты труда заключается дополнительные соглашения к трудовым договорам.

Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником приведен в приложении № 3 данного Положения.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной не должна превышать 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, постановлениями

Администрации муниципального района «Шилкинский район».

2.3.3. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.3.4. Педагогическим работникам за наличие установленной:

- соответствия занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.5 Надбавка за выслугу лет, за стаж.

Размеры, условия и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет, за стаж к должностному окладу работникам образовательных организаций утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет, за стаж.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет, за стаж к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников муниципальных образовательных организаций:

- руководителю образовательной организации;
- заместителям руководителя образовательной организации;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.5.2. Порядок определения стажа педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах), методисты, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (заведующие), заместители директоров (заведующих) по учебной, учебно-воспитательной,

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	учебно-производственной, воспитательной, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебно-консультационными пунктами, интернатами, кабинетами, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением.
V 1. Органы управления образованием, отделы кадров организаций, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	V. Руководящие, методические должности, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, делопроизводством), заведующие кабинетами, методисты

2.3.5.3. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а);

2.3.5.4. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.3.5.5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается:

а) время работы в образовательных организациях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в

образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организациях (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организациях, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

2.3.5.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.3.5.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.3.5.8. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя муниципальной образовательной организации.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя муниципальной образовательной организации засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

Порядок определения стажа работы главного бухгалтера.

В стаж работы главного бухгалтера засчитывается:

- время работы по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

2.3.5.9.Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в организациях по рабочим специальностям (профессиям).

Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю муниципальной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.3.6.Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам муниципальной образовательной организации производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При педагогической нагрузке в размере 18 учебных часов и более надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника.

При педагогической нагрузке в размере менее 18 учебных часов начисляется исходя из фактической нагрузки.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.3.7. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательных организаций устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля

2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальной образовательной организацией в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией.

При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией в другую муниципальную образовательную организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.4. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам организаций за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами муниципальных организаций, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников муниципальных организаций, коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

к окладу (должностному окладу):

- за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией): районное МО-10%;

- выплата за высокий профессиональный уровень (наличие высшей квалификационной категории) - 25%;

- выплата за достаточно высокий профессиональный уровень (наличие первой квалификационной категории) - 20%;

- за подготовку и проведение мероприятий по ГО, ТБ -10-30%;

- за выполнение обязанностей по охране детства -10%;
- использование информационных технологий -5 -15%;
- информационная поддержка сайта-10%

Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год, в пределах фонда оплаты труда.

III. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами муниципальных образовательных организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных организаций.

Выплата премии по итогам работы за определенный период осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Перечень показателей премирования приведен в приложении № 4 данного положения.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Показатели премирования работников отражают зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, конкретные, измеримые и достижимые в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников всех типов и видов образовательных организаций за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

4.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно и согласовывается с Комитетом образования района. Нагрузка на педагогического работника на год определяется тарификационными списками. Максимальная педагогическая нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.6. Почасовая оплата труда работников в муниципальных образовательных организациях производится в пределах бюджетных ассигнований организации.

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

5.1.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальной образовательной организации из бюджета края, муниципального бюджета.

5.1.2. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для Организации формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда Организации;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников.

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

VI. Заключительные положения

6.1. Оплата труда других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных организациях применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР с работником
МДОУ ЦРР – детский сад № 12 «Теремок»
Трудовой договор № _____

п. Первомайский

«_____» _____ 20____ г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад №12 «Теремок», ИНН 7527005991, именуемое в дальнейшем ДООУ, в лице заведующего Варламовой Юлии Михайловны, действующей в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании Устава, именуемой в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и г-н (ка)

(Ф. И.О. работника)

именуемый(ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, руководствуясь ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Настоящий трудовой договор (далее – Договор) регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между Работником и Работодателем.

1.2. Работник принимается на работу в качестве

(указать наименование должности, структурное подразделение)

по квалификации _____

(указать разряд, квалификационную категорию)

1.3. Работа по настоящему договору является для Работника

_____ местом работы.

(основным, по совместительству, переводом, ст. 282 – 288 ТК РФ)

1.4. Местом работы Работника является

МДОУ ЦРР - детский сад №12 «Теремок», адрес: п. Первомайский, ул. Строительная, 9а-2

(наименование и адрес организации, место нахождения служебного помещения)

1.5. Датой начала работы является «_____» _____ 20____ г.

1.6. Работнику устанавливается нагрузка в размере _____

1.7. При заключении настоящего договора Работнику устанавливается испытание (ст. 70 ТК РФ), продолжительностью _____ календарных месяца (не более трех месяцев)

с «_____» _____ 20____ г. по «_____» _____ 20____ г.

1.8. При условии полной индивидуальной материальной ответственности (ст. 242 ТК РФ), работник обязан заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

2. Условия труда:

2.1. Работнику устанавливается восьмичасовой рабочий день.

2.2. Рабочий день начинается в 8 часов 00 минут утра, если при приеме на работу в связи с производственной необходимостью не оговорен другой режим рабочего времени

2.3. Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет 1 час (60) минут в день.

2.4. Характеристика условий труда: работнику предоставляется рабочее место соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда

2.5. По результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности соответствуют 2 классу – допустимые условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами, гигиеническими

нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены). Гарантии и компенсации не предусмотрены.

2.6. Работодатель осуществляет обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхования Работника в порядке, определенном действующим законодательством:

- Федеральным законом от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования";
- Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством";
- Федеральным законом от 29.11.2010 N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации".

3. Права и обязанности Работника.

Работник имеет права и обязуется исполнять обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ст. 77, 78, 80 ТК РФ, федеральным законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- предоставление рабочего места, соответствующего: условиям санитарно-гигиенических требований, охраны труда, предусмотренным уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Уставом ДОО и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ) в порядке, установленном ТК РФ и федеральным законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- предоставление питания на общих условиях оплаты.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- соблюдать законные права и свободы воспитанников в соответствии с Конвенцией о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.89.) и Российским законодательством;
- соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда и производственной санитарии, а также противопожарной безопасности (ст. 214 ТК РФ);
- в соответствии с требованиями ст. 69 ТК РФ проходить обязательное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора и регулярно в период работы по графику осмотров;
- сохранять в тайне ставшую ему известной конфиденциальную информацию о воспитанниках и их родителях;
- не разглашать ставшие ему известные по роду деятельности сведения (ст.57 ТК РФ, ст. 139 Гражданского кодекса РФ), не давать интервью и не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности ДОУ, без разрешения его руководства, не разглашать информацию и сведения, не находящиеся в компетенции Работника;
- бережно относиться к имуществу организации и других работников, в т.ч. к находящемуся в его пользовании электрооборудованию и обеспечивать сохранность вверенного ему имущества ДОУ;
- возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238, 248 ТК РФ);
- отработать в Учреждении после обучения (ст. 57 ТК РФ) не менее

(указать срок при условии обучения за счет Учреждения)

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором (или соглашением об обучении работника) (ст.249 ТК РФ);
- 3.3. Перечень других трудовых прав и обязанностей Работника определяется законодательством РФ, нормативными правовыми актами, в т.ч. локальными по ДОУ, должностной инструкцией.

4. Права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДОУ и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ДОУ и иных локальных актов, а также настоящего трудового договора;
- поощрять Работника и представлять к наградам за добросовестный, эффективный труд;
- привлекать Работника к дисциплинарной, материальной и имущественной ответственности за виновные действия в порядке, установленном ТК РФ, ГК РФ, федеральными законами и законодательством об образовании;
- отстранить (не допускать к работе) работника от работы до устранения обстоятельств, явившихся основанием для этого (ст.76 ТК РФ);
- изменить и расторгнуть настоящий договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и федеральными законами;
- требовать прохождения обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора и в период работы регулярно по графику осмотров в соответствии с требованиями ст. 69 ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и настоящего договора;
- предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны, гигиены труда и производственной санитарии (ст. 209-213. 226-228 ТК РФ);
- обеспечивать работника сывающими средствами согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н. Для мытья рук в месяц работнику выдается 200 г. туалетного мыла или 250 мл. жидких моющих средств в дозирующих устройствах в месяц.
- обеспечить защиту персональных данных Работника (ст. 85-90 ТК РФ);
- предоставить Работнику помещение, группу оснащенный всем необходимым оборудованием для осуществления его трудовой деятельности;
- обеспечить Работника оборудованием, материалами, инструментами, спецодеждой, документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения им своих трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные ст.129-188 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ДОО и настоящим договором;
- создавать условия, обеспечивающие участие работника в управлении ДОО в формах, определенных Уставом ДОО и коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- знакомить Работника с требованиями охраны труда и иными локальными актами ДОО.

5. Условия оплаты труда

5.1. Работнику устанавливается оклад _____ (тарифная ставка) по Единой тарифной сетке (ЕТС). Оклад, установленный согласно ЕТС и штатному расписанию, изменяется в зависимости от уровня инфляции в соответствии с принимаемым постановлением правительства РФ.

5.2. В дополнение к должностному окладу Работнику устанавливается надбавка

(указать размер и основание)

доплата _____

(указать размер, условия установления)

5.3. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (ч.6 ст.136 ТК РФ) на основании табеля учета рабочего времени в дни, установленные для выплаты заработной платы: 30 числа текущего месяца - аванс и 15 числа следующего месяца - заработная плата.

5.4. Заработная плата перечисляется на «зарплатную карту» Работника с его письменного заявления.

5.5. Доплата или премия за высокое качество работы устанавливается по приказу работодателя на основании утвержденного Положения «О премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения» исходя их размеров заработной платы и внебюджетных средств.

6. Режим рабочего времени и отдыха

6.1. Рабочее время устанавливается в астрономических часах: 1 час = 60 мин.

6.2. Рабочее время Работника определяется графиком работы и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

6.3. Работник не имеет права без разрешения администрации менять график работы, покидать рабочее место.

6.4. Работнику может быть установлен гибкий режим рабочего времени, при котором начало, продолжительность и окончание рабочего дня определяются по соглашению сторон.

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

6.6.Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности (ст. 122 ТК РФ) и с учетом специфики работы (ст.334 ТК РФ) на _____ календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

7. Ответственность сторон.

7.1. Работодатель несет ответственность за:

7.1.1.Виновное нарушение условий труда и своих обязанностей, предусмотренных настоящим договором;

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

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

7.3. Работник несет:

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

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

- недостачи, порчи, утраты имущества ДОО, полученного Работником под отчет по любому разовому документу, содержащему подпись Работника. Удостоверяющую получение имущества ДОО (ст.238-250 ТК РФ);

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

7.4.Трудовые споры сторон по вопросам соблюдения условий настоящего договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам ДОО и (или) судом в порядке, установленном трудовым и гражданским процессуальным законодательством.

7.5.Стороны не имеют права без письменного согласия другой стороны отказаться от исполнения обязательств, указанных в настоящем трудовом договоре, или изменить его условия.

8.Срок действия трудового договора и основание его прекращения.

8.1. Настоящий трудовой договор заключен на _____
(неопределенный/определенный срок ст. 58 ТК РФ)

8.2. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами (ст.61 ТК РФ) и изданием приказа Работодателя о приеме на работу.

8.3. Действие трудового договора прекращается по истечении срока _____

(указать)

8.4.Работодатель предупреждает Работника о намерении продлить (расторгнуть) трудовой договор не менее чем за 3 дня до истечения срока его действия.

8.5.Срок действия трудового договора считается продленным, если стороны подписали совместное соглашение.

8.6. В связи с истечением трудового договора отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

8.7.Досрочное расторжение трудового договора по инициативе Работодателя допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.8.Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работника (в случае болезни, инвалидности, перемены места жительства, поступления в вуз и д.р.),при условии предупреждения Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 14 дней.

8.9.Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время с соблюдением процедуры и гарантий, установленных законодательством.

9. Особые условия.

9.1.Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением, путем подписания сторонами дополнительного соглашения (ст. 57 ТК РФ).

9.2. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть из настоящего трудового договора или в связи с ним, будут, по возможности, решаться сторонами путем переговоров. В случае если эти меры не приведут к положительному результату, спор подлежит урегулированию в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

9.3.Всем остальным, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

9.4.Настоящий договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр храниться в ДОУ, другой – у Работника.

9.5.Настоящий договор является основанием для издания приказа о приеме Работника на работу в ДОУ (ст. 19. 68 ТК РФ).

10. Адреса и реквизиты сторон:

Работодатель:

Полное наименование: Муниципальное
дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребёнка - детский сад №12
«Теремок» I категории

Сокращенное наименование: МДОУ ЦРР
детский сад №12 «Теремок»

Адрес: 673390,Забайкальский край,_____

Шилкинский район,_____

п. Первомайский, ул. Строительная, 9а, 2

Телефон: 8(30262)4-25-43_____

Должность: Заведующий

Ф.И.О. Ю.М.Варламова_____

Подпись_____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Работник:

Ф.И.О. работника _____

Дата рождения _____

Паспортные данные _____

Адрес регистрации _____

Телефон _____

Должность _____

Ф.И.О. _____

Подпись _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

Экземпляр договора получил:

Наименование должности работника _____

Подпись _____ расшифровка подписи _____

Дата _____

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка – детского сада №12 «Теремок» I категории

**Размеры базовых должностных окладов работников образовательных
организаций, за исключением руководителей учреждений,
заместителей руководителей учреждений,
главных бухгалтеров учреждений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; садовник; сторож; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); подсобный рабочий; рабочий по уходу за животными; швея; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей; столяр; плотник; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	4722
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельных; кастелянша; кладовщик	4865
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5008
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в	5438

	соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля;	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной; электрогазосварщик; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, тракторист	5581
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5724
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5867
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах	6010
2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор, архивариус	5516
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5659
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; художник; диспетчер, техник-программист	5803
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5946

3 квалификационный уровень	шеф-повар; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	6232
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6518
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электрик; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; бухгалтер-ревизор; психолог; социолог;	6804
2 квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	6947
3 квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	7090
4 квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7233
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	7377
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического обеспечения	7520
2 квалификационный уровень	Главный экономист	7663
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения* * Оклады заместителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже должностного оклада руководителей соответствующих подразделений	7806
2.5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	5516
2.6. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5659
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5803
2.7. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	6 900
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; тренер-преподаватель	7 000
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7 100
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; преподаватель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7 200
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
2.8. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7 300
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	7 400

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка – детского сада №12 «Теремок» I категории

Дополнительное соглашение № _____

(об изменении оплаты труда)

к трудовому договору № _____ от « _____ » _____ г.

п. Первомайский

« _____ » _____ 20 ____ г.

Муниципальное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад №12 «Теремок», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице заведующего

Варламовой Юлии Михайловны, действующей на основании Приказа Управления образования Администрации муниципального района «Шилкинский район» №262 к/л от 11.10.2016г., Устава МДОУ ЦРР детского сада №12 «Теремок», с одной стороны,

и _____

ФИО работника

именуемый(ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Согласно Постановлению Администрации муниципального района «Шилкинский район» № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г. «Об утверждении базовых должностных окладов педагогических работников образовательных организаций муниципального района «Шилкинский район» в раздел «Условия оплаты труда» Трудового договора внести следующие изменения:

1. за выполнение трудовой функции с « _____ » _____ 20 ____ г. Работнику устанавливается:

- тарифная ставка (оклад) _____ руб.,

- надбавки к должностному окладу _____

- надбавки к заработной плате _____

- доплата _____

2. Изменения в Трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с « _____ » _____ 20 ____ г;

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника;

4. Адреса и реквизиты сторон:

Работодатель:

Полное наименование: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребёнка-детский сад №12 «Теремок» I категории

Сокращенное наименование:

МДОУ ЦРР - детский сад №12 «Теремок»

Адрес: 673390, Забайкальский край,

Шилкинский район,

п. Первомайский, ул. Строительная, 9а/2

Телефон: 8(30262) 4-25-43

Должность: Заведующий

Ф.И.О. Ю.М.Варламова

Подпись _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

Работник:

Ф.И.О. работника _____

Дата рождения _____

Паспортные данные _____

Адрес регистрации _____

Должность _____

Подпись _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____
(об увеличении объема работ)

к ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ № _____ от _____

п. Первомайский

« _____ » _____ 2020г.

Муниципальное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад №12 «Теремок», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Варламовой Юлии Михайловны, действующей на основании Приказа Управления образования Администрации муниципального района «Шилкинский район» №262 к/л от 11.10.2016г.,
Устава ДОУ, с одной стороны, и _____

_____ именуемая(ый) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с настоящим дополнительным соглашением Работнику поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной работы, а именно _____

с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

2. За выполнение дополнительного объема работы Работнику установить доплату

в размере: _____ руб.;

3. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

Работодатель:

Должность: Заведующий ДОУ

Ф.И.О. Ю.М.Варламова

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

Работник:

Должность _____

Ф.И.О. _____

Подпись _____

« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка – детского сада №12 «Теремок» I категории

Основные показатели деятельности, учитываемые при премировании:

Для старшего воспитателя:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (попечительский совет, педагогический совет и т.д.)
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)
- выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
- использование в работе новых, передовых технологий.
- участие и победы в районных и краевых конкурсах.
- представление опыта работы ДОУ, педагогов ДОУ на разных уровнях.
- публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж ДОУ.
- отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов

Для педагогических работников (специалисты):

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.
- организация предметно-пространственной развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах.
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
- своевременное и качественное оформление документации.
- использование в работе новых, передовых технологий.
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района.
- участие и победы в районных и краевых конкурсах.
- участие и проведение праздничных мероприятий для детей ДОУ
- отсутствие жалоб со стороны родителей.
- отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов.

Для воспитателей :

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.
- организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах.
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций

- своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель учёта, протоколы родительских собраний и др.) другие
- отсутствие задолженности по родительской оплате
- использование в работе новых, передовых технологий
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района
- участие и победы в районных и краевых конкурсах
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости
- отсутствие жалоб со стороны родителей
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

Для помощников воспитателей:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря
- участие в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе.
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме, заготовлении овощей на зиму и т.д.
- качественное выполнение своих обязанностей
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)

Для обслуживающего и технического персонала:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря.
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме, заготовлении овощей на зиму и т.д.
- качественное исполнение своих обязанностей.
- содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- оперативность выполнения заявок.
- помощь в организации воспитательно-образовательного процесса
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)

Показатели влияющие на уменьшение премии или лишение

Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка-10%
- б) нарушение сан.эпид режима -20%
- в) нарушение техники безопасности, пожарной безопасности -50%
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей -50%
- д) нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество УВР) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -50%
- е) за детский травматизм по вине работника -100%
- ё) за ошибки в ведении рабочей документации -10%
- ж) за халатное отношение к сохранности материально-технической базы -20%
- з) отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за питание детей в ДОУ) -20%

- и) отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация-до 50%
- к) при высокой заболеваемости детей – до 25%
- л) некачественное приготовлении пищи - до50%
- м) несвоевременное обеспечение сменяемости белья-до20%
- н) несвоевременное обеспечение продуктами питания – до20%

Премия не выплачивается полностью:

- работникам ДОУ при систематическом нарушении трудовой дисциплины (прогул, самовольный уход с работы, опоздание, появление на работе в нетрезвом виде)
- совместителям