

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район

УТВЕРЖДАЮ:  
И.о. заведующего МБДОУ №39

\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад комбинированного вида №39  
муниципального образования Усть-Лабинский район**

---

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящие правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы, они обязательны для исполнения всеми работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №16 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее Учреждение).

1.3. Каждый работник Учреждения несет ответственность за качество образования (обучения и воспитания) детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) случаях на срок не более 5 лет.

2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, если работник перешел на ЭТК, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку для всех работников;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- и другие документы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

При заключении трудового договора, впервые поступившим на работу сотрудникам, трудовая книжка оформляется только в электронном виде. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. При приеме на работу, по соглашению сторон, Работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, кроме лиц предусмотренных ст.70 ТК РФ.

2.5. Приказ Работодателя о приеме Работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется Работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

При поступлении Работника на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан:

- ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

- ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

2.6. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами в порядке предусмотренным ст. 84.1 ТК РФ.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9

части первой статьи 77 ТК РФ).

В соответствии с коллективным договором Работодатель обеспечивает выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.9. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников (10 и более % от общего числа работников, уволенных в течении 90 календарных дней), Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

2.10. Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить все имеющиеся в организации вакансии (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. Предложение о вакансии делается Работнику не менее двух раз: в день предупреждения о сокращении и перед увольнением, что дает возможность работнику изменить свое первоначальное решение, в организации за этот срок могут появиться новые рабочие места.

2.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации Работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Профсоюзный комитет организации Работодатель предупреждает о сокращении работников письменно не менее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении не менее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.13. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14. С целью сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить процедуру найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их письменного согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными работниками, совместителями.

2.15. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

### **3. Основные права и обязанности работника**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и

категорий работников, представлением 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;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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 предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (должностной инструкцией);
- 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).

## 4. Основные права и обязанности Работодателя

### 4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности

производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально – трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### **4.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержание нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (не реже чем через каждые полмесяца: «24» и «9» числах месяца), установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль(надзор) в установленной сфере деятельности, учитывать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

5.1. В соответствии с действующим законодательством РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценке условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Режим работы учреждения: начало в 07.30 часов, окончание работы в 18.00 часов, в предпраздничный день режим работы с 7.30 до 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 12 часов 00мин. до 13 часов 00мин.

(младшие воспитатели - с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.)

5.2. В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее - образовательная организация) устанавливается для работников пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

В образовательной организации применяется сменная работа для воспитателей, поваров, кухонного рабочего.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введение в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ). Форма графика сменности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский является **Приложением № 2** к коллективному договору.

Для воспитателя, предоставление перерыва для отдыха и приёма пищи невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время на рабочем месте, согласно ст. 108 ТК РФ.

Продолжительность ежедневной смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством РФ нерабочие праздничные дни согласно ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

5.4. Учет рабочего времени ведется работодателем.

5.5. В Учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы для следующих работников:

- воспитателя, старшего воспитателя, педагога-психолога – 36 часов в неделю;

Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка с учетом:

1) выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

2) подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

- воспитателя группы компенсирующей направленности – 25 часов в неделю;

- старшей медицинской сестре - 39 часов в неделю;

- учителя-логопеда – 20 часов в неделю;

- музыкального руководителя – 24 часа в неделю

Выполнение работы специалистом по охране труда может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами в дистанционном режиме.»

5.6. Начало работы для работников: *заведующий, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по*

комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, заведующий хозяйством, делопроизводитель- в 8 час.00мин., дворник с 7.00 ч.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день - 8 час. 00 мин., для женщин, работающих в сельской местности- 7 час. 12 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней – 7 час. 00 мин, для женщин, работающих в сельской местности - 6 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания устанавливает заведующий:

- в обычный рабочий день с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин, (младшие воспитатели с 13 час. 30 мин. до 14 час. 00 мин.)

- накануне нерабочих праздничных дней с 12 час. 30 мин до 13 час. 00 мин.

-заведующий хозяйством, старший воспитатель, делопроизводитель, старшая медицинская сестра

- в обычный рабочий день с 12 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин

- накануне нерабочих праздничных дней с 12 час. 00 мин до 14 час. 00 мин.

Окончание работы:

- в обычный рабочий день (младшие воспитатели) - 16 час. 12 мин.,

- накануне нерабочих праздничных дней (младшие воспитатели) - в 15 час. 12 мин.,

-заведующий хозяйством, старший воспитатель, делопроизводитель, старшая медицинская сестра

- в обычный рабочий день в 17 час. 12 мин.,

- накануне нерабочих праздничных дней в 16 час. 12 мин.

5.7. Продолжительность ежедневной работы в день непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8.Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94 ТК РФ).

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

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 организации в целом.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения 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 работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.11. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

5.11.1. Без согласия работника в следующих случаях:

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

- 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;

- 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 работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета;

5.11.2. С письменного согласия работника в следующих случаях:

- 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;

- 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;

- 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.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом: беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.11.3. 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) Трудового Кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой](#) настоящего подпункта

5.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в

соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней ([ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ](#))

5.13.1. Для следующих категорий работников:

- заведующий, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старшая медицинская сестра – 42 календарных дня;
- учитель - логопед, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, работающие в группах компенсирующей направленности - 56 календарных дней;
- для всех остальных работников - 28 календарных дней.

5.13.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее 16 декабря текущего года, то есть за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ. График ежегодных оплачиваемых отпусков составляется с учетом пожеланий работников и возможностей организации.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время.

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

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.13.3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.13.4. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.14. Работодатель обязуется предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ, а также до 5 календарных дней в следующих случаях:
- призыва детей работника на военную или альтернативную службу;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- в случае переезда на новое место жительства.

5.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 11 к коллективному договору).

## **6. Поощрения**

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива. Награждения вносятся в трудовую книжку работника

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных [законодательством](#) Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район  
\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

УТВЕРЖДЕНО:  
И.о. заведующего МБДОУ №39  
\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**Форма графика сменности работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39  
муниципального образования Усть-Лабинский район**

№ П/П	ФИО должность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	всего часов	
1																																		
2																																		
3																																		
4																																		

Для воспитателя группы общеразвивающей направленности : начало 1 смены: 7.30 часов, окончание смены – 14.42 часов;  
начало 2 смены: 10.48 часов, окончание смены – 18.00 часов.

Возможность для отдыха и питания предоставляется в рабочее время на рабочем месте по мере возможности и необходимости (ст.108 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для воспитателя группы компенсирующей направленности:  
начало 1 смены: 7.30 часов, окончание смены – 12.45 часов;  
начало 2 смены: 12.45 часов, окончание смены – 18.00 часов.

Возможность для отдыха и питания предоставляется в рабочее время на рабочем месте по мере возможности и необходимости (ст.108 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для повара начало 1 смены: 06.00 часов, окончание смены – 14.30 часов;

начало 2 смены: 8.00 часов, окончание смены – 15.42 часов.

Перерыв для отдыха и питания 30 мин. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

С графиком ознакомлены:

дата ознакомления

подпись

\_\_\_\_\_

«    »    20   г.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

«    »    20   г.

\_\_\_\_\_

Мнение профсоюзного комитета учтено протокол собрания № \_\_\_\_\_ от «    »    20   г. \_\_\_\_\_ / Ф.И.О./

Согласовано:

Председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район

\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

Утверждено:

И.о. заведующего МБДОУ №39

\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район**

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 39 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Порядок и условия оплаты труда.
3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
5. Порядок и условия выплаты социальной надбавки.
6. Порядок и условия премирования работников Учреждения.
7. Материальная помощь.
8. Оплата труда заведующего Учреждения.
9. Штатное расписание.

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение включает:

- условия оплаты труда;
- размеры окладов и порядок их установления;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплаты социальной надбавки;
- порядок и условия премирования работников Учреждения;
- материальная помощь;
- оплата труда заведующего учреждения;
- штатное расписание.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций),

подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2018 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца «10» и «25» числа и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата, по итогам месяца производится пропорционально отработанному времени.

1.13. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Учреждения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 04.10.2023г. № 1169 «Об повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального

образования Усть-Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размеры базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников младшего обслуживающего персонала первого уровня	6090,00 рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников младшего обслуживающего персонала второго уровня	6403,00 рублей
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала	7137,00 рублей
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	9350, 00 рублей

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников Учреждений, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» .

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в Приложении № 1 к Положению, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам Учреждений, должности которых не включены в пункт 2.1 и 2.2. настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района, утвержденными постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2018 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в Приложении № 4 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в Приложении № 5 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Настоящим положением предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание название которых, начинается со слов: «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Настоящим Положением предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников Учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения включает в себя:

стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Для измерения результативности труда по каждой категории работников вводятся критерии и показатели, инструмент диагностики.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года: с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается:

3.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения включающих в себя:

#### Педагогические работники.

Критерии и показатели	Инструмент диагностики. Подтверждающие документы	Индикатор (баллы)	
Профессиональная педагогическая активность (участие педагогов в конкурсах в очном режиме)	<i>грамота, приказ, сертификат</i>	муниципальный уровень	1 место – <b>15</b> баллов 2 место - <b>10</b> баллов 3 место - <b>8</b> баллов участник - <b>5</b> баллов
		региональный уровень	1 место - <b>20</b> баллов 2 место - <b>15</b> баллов 3 место - <b>13</b> баллов участник - <b>10</b> баллов
		федеральный уровень	1 место - <b>30</b> баллов 2 место - <b>25</b> баллов 3 место - <b>20</b> баллов участник - <b>15</b> баллов
Выступление педагогов на конференциях, круглых столах, семинарах, мастер-классах, выставках и т.д.)	<i>грамота, приказ, сертификат</i>	муниципальный уровень	<b>10</b> баллов
Участие педагогов в конкурсах «Воспитатель года», «Педагог-психолог»	<i>грамота, приказ</i>	муниципальный уровень	1 место – <b>20</b> баллов 2 место - <b>15</b> баллов 3 место - <b>10</b> баллов участник - <b>8</b> баллов
		региональный уровень	1 место - <b>35</b> баллов 2 место - <b>30</b> баллов 3 место - <b>25</b> баллов участник - <b>20</b> баллов
		федеральный уровень	1 место - <b>50</b> баллов 2 место - <b>45</b> баллов 3 место - <b>40</b> баллов участник - <b>35</b> баллов
Участие педагогов в профессиональных конкурсах педагогических разработок (очное и заочное участие)  в сети Интернет	<i>грамота, приказ, сертификат</i>	уровень ДООУ	1 место – <b>5</b> баллов 2 место - <b>4</b> баллов 3 место - <b>3</b> баллов участник - <b>2</b> балл
		муниципальный уровень	1 место – <b>10</b> баллов 2 место - <b>8</b> баллов 3 место - <b>6</b> баллов участник - <b>3</b> балла
		региональный уровень	1 место - <b>15</b> баллов 2 место - <b>12</b> баллов 3 место - <b>10</b> баллов

			участник - <b>8</b> баллов
		федеральный уровень	1 место - <b>14</b> баллов 2 место - <b>13</b> баллов 3 место - <b>12</b> баллов участник - <b>10</b> баллов
		в сети интернет	1 место - <b>2</b> балла
Участие воспитанников в конкурсах рисунков, поделок конкурсах и олимпиадах в сети Интернет	грамота, приказ, сертификат	уровень ДООУ	1 место – <b>5</b> баллов 2 место - <b>4</b> баллов 3 место - <b>3</b> баллов участник - <b>1</b> балл
		муниципальный уровень	1 место – <b>10</b> баллов 2 место - <b>8</b> баллов 3 место - <b>6</b> баллов участник - <b>3</b> балла
		региональный уровень	1 место - <b>15</b> баллов 2 место - <b>12</b> баллов 3 место - <b>10</b> баллов участник - <b>8</b> баллов
		в сети интернет	1 место - <b>2</b> баллов
Координация и организация участия педагогов, детей, родителей (законных представителей) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разного уровня.	грамота, приказ, сертификат	<b>2</b> баллов - за одно участие	
Выступление педагогов на педагогических советах, педагогических часах, семинарах, круглых столах, мастер-классах (с применением презентации, схем, графиков)	<i>материалы выступления</i>	<b>2</b> балла;	
Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников квалификационного уровня	<i>приказ о присвоении квалификационной категории</i>	высшая - <b>10</b> баллов первая - <b>5</b> баллов	
Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	<i>приказ о присвоении квалификационной категории педагогу</i>	за высшую - <b>5</b> баллов (за каждого педагога) за первую - <b>3</b> балла (за каждого педагога)	
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	<i>Сертификат об участии в вебинарах</i>	<b>2</b> балла	
	<i>удостоверение о повышении курсов</i>	<b>5</b> баллов	
	<i>диплом о профессиональной подготовке</i>	<b>10</b> баллов	
Участие в организации и проведении РМО.	<i>приказ</i>	<b>10</b> баллов	
Посещение РМО, семинаров, конференций на базе других образовательных учреждений	<i>информация</i>	в рабочее время - <b>3</b> баллов в нерабочее время - <b>5</b> баллов	
Участие в проектной деятельности. Реализация долгосрочного (не менее 3-х месяцев) проекта с представлением (презентация) на педагогическом совете (педчase) его результатов	<i>материалы проекта, выписка из протокола педсовета (педчаса)</i>	<b>5</b> баллов	
Разработка и реализация творческих, социально - педагогических проектов (краткосрочные)	<i>материалы проекта, фотоотчет</i>	<b>2</b> балла	
Участие в реализации социально значимого долгосрочного проекта «Зеленая	<i>материалы проекта,</i>	<b>3</b> балла ежемесячно	

дорога»	<i>фотоотчет</i>		
Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса	<i>Информация</i>	<b>3</b> балла	
Оказание помощи педагогам в организации и проведении открытой ООД, мастер-классов	<i>Информация</i>	<b>3</b> балла за мероприятие	
Совершенствование программно-методического сопровождения образовательного процесса по профилю профессиональной деятельности	<i>методические разработки (сборники), авторские пособия с рецензией ЦРО</i>	<b>5</b> баллов	
Обобщение передового педагогического опыта	<i>приказ</i>	муниципальный уровень	<b>10</b> баллов
		региональный уровень	<b>15</b> баллов
Разработка сценариев тематических праздников и развлечений (не более 2-х разработчиков конспекта)	<i>конспект сценария</i>	<b>2</b> балла	
Подготовка и проведение на высоком уровне общесадовских мероприятий	<i>материалы мероприятий (родительские собрания, утренники, развлечения, досуги, спортивно-массовые мероприятия и т.п. в нетрадиционной форме.)</i>	высокий уровень - <b>3</b> баллов средний уровень - <b>2</b> баллов низкий уровень - <b>1</b> балл	
Качественное проведение музыкальным руководителем утренников в соответствии с программой ДОУ. Подбор разнообразного музыкального репертуара, постановка современных танцев и т.д.	<i>по факту</i>	<b>3</b> балла - за каждую возрастную группу	
Исполнение ролей в праздниках, развлечениях для воспитанников учреждения (кроме ведущего). Репетиция с «актерами».	<i>информация</i>	<b>2</b> балла	
Подготовка атрибутов к утренникам, праздникам, развлечениям	<i>по факту</i>	<b>3</b> балла	
Информационный стенд: эстетичность, содержательность, ежемесячная сменяемость информации	<i>информация</i>	<b>2</b> балла	
Организация выставок совместного творчества детей и родителей по перспективному плану работы с родителями.	<i>информация</i>	<b>3</b> балла	
Информационный стенд для родителей (законных представителей): еженедельная сменяемость информации о занятиях с детьми.	<i>информация</i>	<b>2</b> балла	
Создание элементов образовательной инфраструктуры (говорящая среда по теме недели)	<i>информация</i>	<b>3</b> балла	

Сезонно-тематическое оформление пространства ДООУ (групповой блок, прогулочная веранда, игровой участок, зала, кабинетов)	<i>информация</i>	3 балла
Применение в оформлении группового блока элементов бережливых технологий	<i>информация</i>	1 балл за элемент
Работа по изготовлению нетрадиционного, нестандартного оборудования для обеспечения образовательного процесса на игровом участке	<i>информация</i>	2 балла - за каждое
Пополнение предметно-развивающей среды (дидактические игры, пособия и др.)	<i>информация, факт предоставления</i>	1 балл - за каждую
Взаимодействие с молодыми педагогами в качестве наставника	<i>приказ, отчеты</i>	3 балла
Работа в качестве руководителя педагогической практики	<i>приказ, отчеты</i>	5 баллов
Работа с молодыми педагогами и их наставниками	<i>план работы</i>	5 баллов
Работа в составе психолого-медико-педагогического и психолого- педагогического консилиумов (ППк, ПМПк) учреждения	<i>приказ, протокол заседания</i>	3 балла (1 раз в квартал)
Участие в работе творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях	<i>приказ, положение</i>	3 балла
Организация работы по проведению конкурса (разработка Положения, оценочных листов)	<i>приказ, положение</i>	3 балла
Применение эффективных форм организации дополнительной работы с детьми (кружки, клубы и т.д.)	<i>программа, план работы</i>	7 баллов
Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей учреждения (с библиотекой, с ДК, МБОУ СОШ и т.п.)	<i>отчет о проведенных мероприятиях</i>	3 балла
Художественное оформление пространства детского сада с целью создания психологически комфортной образовательной среды (территория, холлы, стены, залы т.п.)	<i>информация, наличие продуктов оформления</i>	3 балла
Публикация педагогических разработок и методических материалов в СМИ, в профессиональных электронных изданиях	<i>наличие сертификата или свидетельства о публикации</i>	10 баллов
Публикация в сетевых изданиях в сети Интернет	<i>наличие сертификата или свидетельства о публикации</i>	2 балла
Размещение методических, дидактических материалов из опыта работы на образовательном сайте ДООУ, сайте педагога	<i>скриншот страницы сайта</i>	2 балла
Подготовка материалов для публикации в сети интернет на официальном мессенджере в Контакте	<i>информация</i>	1 публикация – 1 балл видеоролик общесадовский -3 балла
Подготовка и редактирование информации для публикации на официальном сайте ДООУ	<i>информация</i>	2 балла
Ведение официальной страницы в Контакте.	<i>информация</i>	2 балла
Участие педагогов в социальных акциях в сети интернет по распоряжению УО, ЦРО	<i>факт участия, предоставление информации</i>	2 балла

Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, исполнительская дисциплина (в случае возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы)	<i>служебная записка, объяснительная</i>	Все баллы снимаются
Обоснованное обращение родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций. Травматизм. (конфликт, обращение подтвержденное)	<i>объяснительная, обращение, служебная записка</i>	Все баллы снимаются
Выявление фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок Обнадзора, специалистами УО	<i>акты проверок контрольных и надзорных органов</i>	Все баллы снимаются

<b>Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал</b>			
<b>должность</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Индикатор (руб.)</b>
<b>Старшая медицинская сестра</b>	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками учреждения	Мониторинг, акты контроля	от 5 500руб. 00 коп. до 8 000 руб.00 коп.
<b>Младший воспитатель</b>	Выполнение работ для организации учебного процесса	Анализ выполненных работ	от 5 500руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.
<b>Уборщик служебных помещений</b>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях здания учреждения	Анализ выполненных работ	от 5 500руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	Эффективная и качественная работа по своевременной стирке и ремонту спецодежды, экономное расходование потребления энерго-водоресурсов.	Анализ выполненных работ	от 5 500руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.
<b>Повар</b>	Строгое соблюдение правил СанПин, технологии приготовления пищи. Соблюдение графика выдачи готовой продукции.	Анализ выполненных работ	от 5 500руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.
<b>Кухонный рабочий</b>	Эффективная и качественная работа по содержанию в течении всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем порядке.	Анализ выполненных работ	от 5 500руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.
<b>Дворники</b>	Обеспечение санитарных условий на территории учреждения, ведение работы по облагораживанию территории учреждения (качественное содержание цветников, обрезка деревьев, покос травы).	Анализ выполненных работ	от 5 500руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.

3.6.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения, в работе включающие в себя:

<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики. Подтверждающие документы</b>	<b>Индикатор (баллы)</b>
Разработка, внедрение и апробация новых, авторских эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)	<i>приказ, наличие разработок, рецензии</i>	уровень ДОУ - <b>5</b> баллов муниципальный уровень - <b>10</b> баллов
Участие в инновационной работе	<i>документация по</i>	<b>10</b> баллов

ДОУ в очном режиме	<i>инновационной работе</i>	
Эффективное использование современных методик обследования/диагностики развития детей	<i>мониторинг, результаты обследования</i>	<b>5</b> баллов
<b>Организация дистанционного взаимодействия педагогов с детьми и родителями (законными представителями) посредством социальных сетей и мессенджеров</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Индикатор (баллы)</b>
Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди группы родителей (законных представителей)	<i>скриншот страницы в социальных сетях</i>	<b>1</b> балл
Подготовка и проведение видеозанятий, дидактических заданий, упражнений и т.п. в рамках календарно-тематического планирования, режимных моментов и т.д.	<i>информация</i>	<b>2</b> балла

3.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающих в себя:

<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Индикатор (баллы)</b>
<b>Педагогические работники</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	
Сбор, обработка, оформление и предоставление оперативной информации	<i>информация</i>	<b>1</b> балл
Выполнение срочных и объемных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями, ремонтными работами	<i>информация- справка</i>	<b>5</b> баллов
Создание предметно-пространственной развивающей среды для организации образовательной деятельности на игровых площадках и территории ДОУ	<i>информация</i>	<b>5</b> баллов
Подготовка кабинетов и залов (музыкальный зал, физкультурный зал, методический кабинет, тренажерный зал, комната ПДД и ОБЖ, Кубанская горница) к образовательной деятельности	<i>информация</i>	<b>2</b> балла
Работа с детьми из социально- неблагополучных семей (посещение семей и составление акта)	<i>информация</i>	<b>2</b> балла
Участие в подворном обходе участка закрепленной территории	<i>Сводная информация по участку</i>	<b>2</b> балла

<b>Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал</b>			
<b>должность</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	Продуктивное участие, качественная подготовка учреждения к летне-оздоровительному периоду, новому учебному году и отопительному сезону.	Анализ выполненных работ	от 5 500руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.

3.6.4. За сложность и напряженность выполняемой работы, включающей в себя:

<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Сумма (баллы)</b>
Возрастная трудоемкость (ранняя, младшая группы) только для воспитателей	<i>информация</i>	<b>5</b> баллов
Проведение работы с родителями (законными представителями) по профилактике задолженности)	<i>информация (оборотная ведомость)</i>	100%- <b>3</b> балла

Отсутствие предписаний государственных органов, нарушений выявленных в ходе проверок	<i>информация</i>	<b>3</b> балла
Сопровождение, редактирование материалов о результатах образовательной деятельности педагогов учреждения, помощь в публикации результатов их работы	<i>публикации, сертификаты</i>	<b>3</b> балла
Работа со сложным контингентом воспитанников, не посещающих группы компенсирующей направленности.	<i>информация</i>	<b>5</b> баллов
Стабильно низкий уровень заболеваемости и высокая посещаемость воспитанников в группе (от 70%)	<i>информация, табель</i>	<b>5</b> баллов
Ведение графика работы воспитателей	<i>факт ведения</i>	<b>3</b> балла
Исполнительская дисциплина	мониторинг	<b>2</b> балла
Своевременное предоставление отчетности, информации в УО, ЦРО	мониторинг	<b>2</b> балла
Проведение инструктажей	информация	<b>3</b> балла
Привлечение спонсорской помощи для укрепления материальной базы ДОУ	информация	<b>3</b> балла
<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Индикатор (рубль)</b>
За выполнение обязанностей председателя ППО	приказ	2 500,00 руб.
За своевременное размещение информации на официальном сайте ДОУ	приказ	2 500,00 руб.

<b>Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал</b>			
<b>должность</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
<b>Делопроизводитель</b>	Качественное содержание в порядке личных дел сотрудников и воспитанников, документации. Работа в АИС («Сетевой город.Образование», «Е-услуги», «ЕГИССО» и др.)	Анализ выполненных работ	от 5 000руб. 00 коп. до 17 000 руб.00 коп.
<b>Контрактный управляющий</b>	Качественное и своевременное ведение и размещение информации на сайте государственных закупок.	Анализ выполненных работ	от 2 000руб. 00 коп. до 17 000 руб.00 коп.
<b>Кастелянша</b>	Качественное хранение, ведение учета мягкого инвентаря. Подготовка театральных костюмов к праздникам, развлечениям. Пошив недостающих единиц.	Анализ выполненных работ	от 5 000руб. 00 коп. до 10 000 руб.00 коп.
<b>Заведующий хозяйством</b>	Качественное обеспечение сохранности оборудования и материальных запасов. Контроль потребления энерго-ресурсов.	Анализ выполненных работ	от 5 000руб. 00 коп. до 17 000 руб.00 коп.

### 3.6.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Индикатор (баллы)</b>
<b>Педагогические работники</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	
Социальная активность (субботники в нерабочее время, участие в волонтерском движении, в проведении соцопросов, голосовании, в культурно-досуговых муниципальных мероприятиях и др.)	информация	5 баллов за каждое мероприятие

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего Учреждения с указанием причин в связи:

с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, нарушением законодательства, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;

- с нарушением прав и свобод обучающихся;
- с низким уровнем исполнительской дисциплины;
- с изменением фонда оплаты труда.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размер (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему педагогической работы.

3.9. Отдельным категориям работников Учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации - не менее 4%:

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно **Приложению № 7**;

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) 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 не устанавливается.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.4. 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%. Список должностей работников, которым производится указанная выплата, утверждается Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) подведомственных Управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район:

- учителю-логопеду – 20%;
- педагогу-психологу- 20%
- воспитателям групп компенсирующей направленности – 20%;
- младшим воспитателям групп компенсирующей направленности – 15%;
- музыкальному руководителю групп компенсирующей направленности – 5%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Повышенная оплата 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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. 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.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором Учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы права.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу

(за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **5. Порядок и условия выплаты социальной надбавки**

5.1. Порядок и условия выплаты социальной надбавки педагогическим работникам устанавливается Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района».

5.2. Социальная надбавка устанавливается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения в целях привлечения молодых специалистов социальной поддержки и материального стимулирования их труда в размере 300 рублей в месяц.

5.3. Молодым специалистом считается лицо в возрасте до 35 лет включительно, поступившие на работу в Учреждение непосредственно после окончания среднего (высшего) профессионального учебного заведения по очной форме обучения; проработавшие в Учреждении не более 3 лет. Лицо является молодым специалистом при наличии всех вышеперечисленных условий.

5.4. Социальная надбавка выплачивается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц.

5.5. Социальная надбавка выплачивается дополнительно и независимо от установленных системой оплаты труда доплат и надбавок к заработной плате педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения.

5.6. В случае работы по совместительству в другом (других) образовательном учреждении социальные надбавки выплачиваются только по одному месту работы (по выбору работника).

5.7. Педагогическим работникам – молодым специалистам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, социальные надбавки выплачиваются и в период получения пособия по временной нетрудоспособности. Социальные надбавки не выплачиваются в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.8. В случае увольнения или смерти выплата социальной надбавки прекращается, начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором наступали указанные обстоятельства пропорционально фактическому отработанному времени.

## **6. Штатное расписание**

6.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается заведующим Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Учреждения.

6.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом Учреждения.

6.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.6. Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения

**СОГЛАСОВАНО:**

председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район  
\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

И.о. заведующего МБДОУ № 39  
\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**Соглашение по охране труда на 2024 год  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад комбинированного вида № 39 муниципального образования Усть-Лабинский район**

№ п/п	Наименование мероприятий	Ед. учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Сроки выполнения	Ответственный исполнитель	Количество работников, которым:			
							Улучшаются условия труда		Облегчаются условия труда	
							всего	вт.ч женщин	всего	вт.ч женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда, других документов по охране труда	Мер.	-	-	по мере необходимости (согласно требованиям законодательства)	Ответственный по ОТ Шабалина Т.В.	39	37	-	-

					РФ)					
3	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Мер.	1	-	3 квартал	И.о. заведующего М.С. Давидова Старшая медицинская сестра И.Ф. Лунева	39	37	-	-
4	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	Мер.	1	-	по мере необходимости (согласно требованиям законодательства РФ)	Ответственный по ОТ Шабалина Т.В.	39	37	-	-
5	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа (вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого), проверки знаний по охране труда работников	Мер.	-	-	по мере необходимости (согласно требованиям законодательства РФ)	Ответственный по ОТ Шабалина Т.В. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	39	37	-	-
6	Разработка и издание наглядных материалов, для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	Шт.	-	-	по мере необходимости (согласно требованиям законодательства РФ)	Ответственный по ОТ Шабалина Т.В.	39	37	-	-
7	Обучение работников требованиям охраны труда по 40 часовой программе (ответственных лиц)	Мер.	-	-	по мере необходимости (согласно требованиям законодательства РФ)	И.о. заведующего М.С. Давидова	39	37	-	-

8.	Управление профессиональными рисками	Мер.	1	-	Постоянно, по мере необходимости (согласно требованиям законодательства РФ)	Комиссия по проведению оценки профессиональных рисков	39	37	-	-
9.	Проведение специальной оценки условий труда	Мер.	-	-	Раз в 5 лет	Комиссия по проведению СОУТ Ответственный по ОТ Шабалина Т.В.	-	-	-	-
11.	Организация в установленном порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждения	Мер.	1	-	по мере необходимости (согласно требованиям законодательства РФ)	Ответственный по ОТ Шабалина Т.В. .Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	39	37	-	-
12.	Обеспечение в установленном <a href="#">порядке</a> работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Мер.	1	13	В соответствии с типовыми отраслевыми нормами	И.о. заведующего М.С. Давидова Ответственный по ОТ Шабалина Т.В.	13	11	-	-
13.	Проведение недели безопасности труда,	Мер.	1	-	22-26 апреля	Ответственный по	39	37	-	-

	посвященной Всемирному дню охраны труда					ОТ Шабалина Т.В.				
14.	Организация и проведение ежемесячного «Дня охраны труда»	Мер.	12	-	ежемесячно	Ответственный по ОТ Шабалина Т.В. Комиссия учреждения	39	37	-	-
15.	Разработка плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 год	Мер.	1	-	до 25.12.2024г.	Ответственный по ОТ Шабалина Т.В. И.о. заведующего М.С. Давидова Председатель ППО МБДОУ №39 МО Усть-Лабинский район Общероссийского профсоюза Образования С.А. Жерновая	39	37	-	-

**СОГЛАСОВАНО:**

председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район  
\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

И.о. заведующего МБДОУ № 39  
\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**Перечень  
профессий и должностей работников муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 39  
муниципального образования Усть-Лабинский район, которым в соответствии с  
Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и  
других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (пункт 32).
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности,
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

		Щиток защитный лицевой или	до износа	занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (пункт 135).
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (пункт 115).
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (пункт 23).
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (пункт 60).
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
6.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (пункт 122).
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
7.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (пункт 48).
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	



Приложение № 6  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район

\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

УТВЕРЖДЕНО:

И.о. заведующего МБДОУ № 39  
\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**Перечень профессий  
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад комбинированного вида № 39 муниципального образования Усть-Лабинский район,  
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.**

№ п/п	Профессия, должность	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц	Основание выдачи
1	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и

				в дозирующих устройствах	(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
2	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
3	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
4	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
6	Машинист по	Мыло или жидкие	работы, связанные	200г (мыло	Приказ Министерства здравоохранения и

	стирке и ремонту спецодежды	моющие средства для мытья рук	с легкосмываемыми загрязнениями	туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
7	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
8	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район

\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

УТВЕРЖДЕНО:  
И.о. заведующего МБДОУ №39

\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**Перечень**

**производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 39 муниципального образования Усть-Лабинский район, имеют право на доплаты к тарифной ставке**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Старшая медицинская сестра	Учебно - вспомогательный персонал	4%	ст.147 Трудового Кодекса РФ, карта № 2160.02.13 специальной оценки

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинского района  
\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

И.о. заведующего МБДОУ №39  
\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**Перечень**

**должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)**

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Старший воспитатель; воспитатель.	-воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); - старший воспитатель.
Учитель- логопед.	- учитель-логопед; - воспитатель
Педагог- психолог	- педагог- психолог - воспитатель



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район  
\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

И.о. заведующего МБДОУ №39  
\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее - образовательная организация) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

Согласовано:  
Председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район  
\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

Утверждено:  
И.о. заведующего МБДОУ №39  
\_\_\_\_\_ М.С. давидова  
«10» января 2024г..

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании и оказании материальной помощи работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад комбинированного вида № 39**  
**муниципального образования Усть-Лабинский район**

Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 39 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №16 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Порядок и условия премирования работников учреждения.
2. Материальная помощь.

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.
- 1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.
- 1.3. Положение включает:
  - порядок и условия премирования работников учреждения;
  - материальная помощь.
- 1.4. Премирование и оказание материальной помощи работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2018 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

**2. Порядок и условия премирования работников учреждения**

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

### **3. Материальная помощь**

3.1. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, Работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с:

- со смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а также родственникам в связи со смертью самого работника учреждения 5000 рублей;
- в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 5000 рублей.
- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 3000 рублей.

3.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждением на основании письменного заявления работника.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО МБДОУ №39  
МО Усть-Лабинский район  
\_\_\_\_\_ С.А. Жерновая  
«10» января 2024г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

И.о. заведующего МБДОУ №39  
\_\_\_\_\_ М.С. Давидова  
«10» января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №39 муниципального образования Усть-Лабинский район.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности:

- старший воспитатель;
  - воспитатель;
  - учитель-логопед;
  - педагог-психолог;
  - музыкальный руководитель;
- имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск не может быть использован по частям.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за неделю. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество и объем реализации образовательных программ, количество воспитанников, групп.

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.