

Представитель работодателя:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад №1 «Солнышко»
с. Серноводское» Сунженского
муниципального района



З.А. Умархаджиева

«8» 09 2014г.

МП

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад №1
«Солнышко» Сунженского
муниципального района



Э.З. Магомадова

«8» 09 2014г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками Муниципальным бюджетным дошкольным
образовательным учреждением «Детский сад №1 «Солнышко»
С.Серноводское» Сунженского муниципального района.
2014-2017 на (3 года)

Принят на собрании коллектива
От 08.09.2014г.
Протокол №1

Коллективный договор прошел
Уведомительную регистрацию в
ГКУ «ОТ и СР»
Сунженского района

Регистрационный №

40



Начальник ГКУ «ОТ и СР»
Сунженского района
Катаева С.Х.

2014г.

Содержание:

Общие положения.

- I Организация и повышение эффективности образовательной деятельности.
- II Участие работников и профкома в управлении организацией.
- III Оплата труда.
- IV Гарантия занятости.
- V Рабочее время и время отдыха.
- VI Условия и охрана труда.
- VII Обеспечение социальных гарантий работающих в ДООУ. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах.
- VIII Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа.
- IX Контроль над выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.
- X Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора.
- XI Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложения:

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка
- 2. График отпусков сотрудников
- 3.
- 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец.одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами
- 5. Соглашение по охране труда
- 6. Штатное расписание
- 7. Тарификационный список
- 8. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом "Об образовании", Законом РФ "О профессиональных союзах", Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", Уставом ДОУ. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками сада на сохранение социального мира в организации.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице заведующей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Солнышко» с.Серноводское» Сунженского муниципального района, З.А.Умархаджиевой с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации ДОУ Э.З. Магамадовой.

Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального и жилищного обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

I. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основные задачи - обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутреннего инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников. В целях выполнения поставленных задач

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

-принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чеченской Республики, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 3 ТК);

- вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка. Устав детского сада, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- обязательно знакомить принимаемых на работу сотрудников с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;
- обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами.

Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК)

- предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т. ч. при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

Работники обязуются (ст. 21 ТК):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

облюдать трудовую дисциплину;
выполнять установленные нормы труда;
облюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
бережно относиться к имуществу детского сада;
немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Стороны обязуются:

проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников детского сада по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором;
предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
обсуждать с профкомом вопросы о работе сада, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст. 82 ТК);
способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;
проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Профком обязуется:

проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие

ческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни ЦОУ детского сада.

ОПЛАТА ТРУДА

работодатель обязуется:

производить оплату труда согласно разрядам и тарифным коэффициентам (Постановление Правительства Российской Федерации N 795 от 14.10.92 и постановление Министерства труда РФ N 46 от 17.08.95 г. приказа Министерства образования РФ N 463/1268 от 31.08.95 г.), в соответствии со штатным расписанием, установленного разряда и фактически отработанного времени ;

заработную плату выплачивать в соответствии ст.136 ТК РФ выплачивать два раза в месяц(каждого 10 числа- аванс и 25 числа заработную плату); в случае задолженности по оплате труда (ст. 236 ТК): работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплат заработной платы по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК);

гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;

предоставлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящих работников на 1 сентября ;

одновременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них трудового стажа, квалификации, образования, званий по итогам аттестации;

-обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями (Положение о доплатах и надбавках, согласованное с профсоюзным комитетом), или предоставлять отгулы ;

-за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда; творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК и Положением о премировании по согласованию с профкомом (приложение 7);

-производить ежемесячную выплату пособий в установленном размере на приобретение методической литературы.

Профком обязуется:

-организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

-за несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать в соответствии ст. 30 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

-если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;

-если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК);

-если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК).

VI. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

- обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности групп или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК). В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Установить продолжительность рабочей недели - 5 дней.

Заведующая работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели.

Специалисты работают по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ, и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени воспитателя.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы детского сада и благоприятных условия для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 20 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (приложение 2).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) предоставляется отпуск (до семи календарных дней) за свой счет (ст. 128 ТК).

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 128 ч.2, ст. 263 ТК).

Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Уставом ДООУ (ст. 335 ТК).

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утверждать их с учетом мнения профкома;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать за счет средств государственного бюджета специальной одеждой;
- обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым в работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 4);
- проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовывать проведение за счет средств государственного бюджета обязательных и периодических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медосмотров;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
- обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда (приложение 6).

Права профсоюзного комитета:

- осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда;

-предоставлять уполномоченным лицам профкома по контролю над состоянием и условиями охраны труда дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 5 календарных дней по согласованию с профкомом.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ДОУ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ НА СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПАХ

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК);
- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ. "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).

Профком обязуется:

- обеспечивать контроль над соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать обеспечению работников ДОУ медицинскими полисами;

-содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива:

-контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовку и повышения квалификации сотрудников;
- работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК).
- В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 370 ТК, ст. 28 п. 1 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной

комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На это время за ними сохраняется средняя заработная плата.

Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

IX. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников;

Стороны: несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель:

- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профком:

информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений; в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

X. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в детском саду и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или нерассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 ТК).

XI. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников ДОУ. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и со ст. 372 ТК.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
в муниципальном бюджетном
дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад №1
«Солнышко» с.Серноводское»
Сунженского муниципального района**

1. Общие положения

1. В соответствии с Конституцией граждане Российской Федерации имеют свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, но не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в дошкольном образовательном учреждении.
4. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является обеспечение трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, укрепление коллектива профессиональных работников дошкольного образовательного учреждения.
5. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников соблюдение правил поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.
6. Администрация дошкольного образовательного учреждения обязана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, устанавливающими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.
7. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются администрацией с учетом решения общего собрания работников дошкольного образовательного учреждения, согласно ст. 190 Трудового кодекса РФ.
8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами под расписку.
9. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в учреждении дошкольного образования в доступном месте.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников

1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о

в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр этого договора передается работнику, другой хранится в дошкольном образовательном учреждении. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано представить администрации дошкольного образовательного учреждения следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случая, когда работник поступает на работу впервые;
- свидетельство идентификационного налогового номера;
- документы воинского учета - военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу;
- справка установленного образца при приеме на работу, требующую предварительного медицинского осмотра;
- лица, принимаемые на работу по должности, требующей специальных знаний в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника, должны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

Справка 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 во внутренних, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

На должность педагогического работника в соответствии с требованиями ст. 133 ТК РФ назначается лицо, не имеющее или не имевшее судимости, не подвергнутое или не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности

половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

На должность работника обслуживающего персонала в соответствии с требованиями ст. 351.1 ТК РФ назначается лицо, не имеющее или не имевшее судимости, не подвергнутое или не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией дошкольного образовательного учреждения.

2.5. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с утратой, повреждением или иной причине администрация дошкольного образовательного учреждения обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и вступаящим дошкольным образовательным учреждением, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника на работу с ведома или по поручению администрации дошкольного образовательного учреждения.

2.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.8. Прием на работу оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ заведующего о приеме на работу объявляется работнику под росписью.

2.9. На основании приказа о приеме на работу заведующий учреждением обязан в трехдневный срок сделать запись в трудовой книжке работника, в случае, если работа организации является для работника основной.

2.10. При приеме на работу вновь поступившего работника заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать его по Правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

2.11. Трудовые книжки хранятся в дошкольном образовательном учреждении. Трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.12. Трудовая книжка заведующего дошкольным образовательным учреждением хранится в органах управления образованием.

2.13. Администрация дошкольного образовательного учреждения не вправе взыскивать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Условия трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.14. На каждого работника дошкольного образовательного учреждения ведется документ, состоящий из копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу: трудовой книжки, аттестационный лист.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.15. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.16. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в книге личного состава.

2.17. Перевод на другую постоянную работу в учреждении по инициативе администрации дошкольного образовательного учреждения, то есть изменение трудовых функций или изменение существенных условий трудового договора осуществляется только с письменного согласия работника.

2.18. В случае производственной необходимости администрация дошкольного образовательного учреждения имеет право переводить работника на срок до одного года на не обусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.19. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.20. При изменениях в организации работы дошкольного учреждения (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм воспитания и т.п.) работник переводится, продолжая работу в той же должности, по специальности, квалификации, без изменения существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, изменение профессий, изменение наименования должностей и другие.

Работник об этом должен быть поставлен в известность в письменной форме не менее чем за два месяца до их введения.

2.21. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения осуществляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением

временного перевода).

2.22. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.23. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.24. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию дошкольного образовательного учреждения в письменной форме не менее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения администрацией заявления работника об увольнении.

2.25. По соглашению между работником и администрацией дошкольного образовательного учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.26. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы в образовательном учреждении, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения администрацией дошкольного образовательного учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.27. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.28. Расторжение трудового договора по инициативе администрации дошкольного образовательного учреждения производится с учетом мотивированного мнения представительного органа организации за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.29. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

2.30. С приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника заведующий обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

2.31. В день увольнения администрация дошкольного образовательного учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения

Трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на статью и пункт Закона. Днем увольнения является последний день работы.

2.32. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник вносится в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.33. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, администрация образовательного учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на направление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Основные права и обязанности работников дошкольного образовательного учреждения

3.1. Работник дошкольного образовательного учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме оплату труда не ниже размеров, установленных правительством РФ для соответствующих профессионально-квалифицированных групп работников;
- отдых, гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечиваемый предоставлением недельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- получение квалификационной категории при условии успешного прохождения аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных учреждений и организаций РФ;
- участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и

шений 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;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях приобретения их книгами, издательской продукцией и педагогическими изданиями;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- другие права, предусмотренные коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

3.2. Работник дошкольного образовательного учреждения обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными нормативными актами;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- проявлять заботу о воспитанниках дошкольного учреждения, учитывать индивидуальные особенности детей и положение их семей;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;
- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях;
- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
- информировать администрацию дошкольного образовательного учреждения или непосредственного руководителя, либо иных должностных лиц о причинах

хода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему исполнению работником своих трудовых обязанностей;

- бережно относиться к имуществу дошкольного учреждения, соблюдать культуру, воспитывать бережное отношение к имуществу и у детей;
- представлять администрации дошкольного образовательного учреждения информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

4. Обязанности воспитателей дошкольного образовательного учреждения

- 4.1. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 4.2. Обеспечивать охрану жизни, физического и психического здоровья воспитанников.
- 4.3. Соблюдать санитарные правила.
- 4.4. Подготовка группы воспитанников с младшего возраста (младшей группы) поступления в школу.
- 4.5. Строго выполнять требования медицинского персонала дошкольного учреждения в отношении охраны и укрепления здоровья воспитанников.
- 4.6. Партнерское взаимодействие с семьями детей по вопросам, касающимся их питания и обучения.
- 4.7. Проведение родительских собраний, заседаний родительского комитета, индивидуальных консультаций.
- 4.8. Отслеживать посещаемость группы воспитанниками, об отсутствующих сообщать медработнику.
- 4.9. Планировать учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию дошкольного образовательного учреждения в курсе своих планов; вести дневник наблюдений за воспитанниками во время занятий, до и после; соблюдать правила и режим ведения документации.
- 4.10. Подготовка к занятиям, изготовление пособий, подготовка игр, использование на занятиях новых технологий и технического оснащения.
- 4.11. Принимать участие в работе педагогического совета дошкольного учреждения.
- 4.12. Проводить работу по подготовке выставок, стендов, детских праздников, праздничному оформлению помещения дошкольного учреждения.
- 4.13. Организация летнего отдыха воспитанников в дошкольном образовательном учреждении с проведением оздоровительных мероприятий в соответствии с установленными правилами.
- 4.14. Координировать работу помощника воспитателя, а также в рамках образовательного процесса других работников.
- 4.15. Воспитатель обязан уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать особенности его характера, помогать ему в

овлении и развитии личности.

4.16. Защищать права и интересы воспитанников перед администрацией дошкольного образовательного учреждения и другими инстанциями.

Основные права и обязанности заведующего дошкольным образовательным учреждением

5.1. Заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право:

- управлять дошкольным образовательным учреждением, персоналом в пределах полномочий, установленных Уставом дошкольного образовательного учреждения;
- подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- заключать другие внешние договоры;
- создавать объединения совместно с заведующими других дошкольных учреждений в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать к дисциплинарной ответственности работников дошкольного образовательного учреждения;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного образовательного учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- открывать и закрывать счета в банках;
- присутствовать в группах на занятиях, проводимых с воспитанниками;
- принимать локальные нормативные акты.

5.2. Заведующий обязан:

- создавать необходимые условия для работников и воспитанников, принимать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, устанавливающие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия эффективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие установленным требованиям;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по

безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;

- контролировать выполнение программы воспитания, реализацию психологических экспериментов;

- создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников дошкольного учреждения и др.

- решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, повышения и поощрения отличившихся работников, а также наложения дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6. Ответственность сторон

6.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6.2. Заведующий дошкольным образовательным учреждением несет ответственность:

- за уровень квалификации работников дошкольного образовательного учреждения;

- реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями государственного стандарта;

- за качество образования дошкольников;
- жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения во время образовательного процесса;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин устава дошкольного образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, распоряжений органов управления образованием, должностных обязанностей - дисциплинарную ответственность;
- за нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации учебно-воспитательного процесса заведующий привлекается к административной ответственности;
- за причинение дошкольному образовательному учреждению ущерба в связи с неисполнением или неисполнением своих должностных обязанностей заведующий несет материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и гражданским законодательством.

7. Режим работы

7.1. Рабочее время работников дошкольного образовательного учреждения определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а такжеписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком работы.

7.2. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

7.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения определяется в трудовом договоре и графике работы сотрудников.

7.4. Воспитатели дошкольного образовательного учреждения работают в сменном режиме: 1 смена: с 7.00 до 14.12 ч.

2 смена: с 11.48 до 19.00 ч.

Заведующий — 40 часов;

Старший воспитатель — 36 часов;

Завхоз — 40 часов;

Музыкальный руководитель — 24 часа;

Педагога — психолог — 36 часов;

Педагог дополнительного образования — 18 часов;

Медицинская сестра — 39 часов;

Инструктор по ФК — 30 часов;

Младший обслуживающий персонал - 40 часов;

Помощник воспитателя — 40 часов.

7.5. График работы утверждается заведующим дошкольным образовательным учреждением и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Объявляется работнику под подпись и размещается в доступном

не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

7.6. Заседания педагогического совета проводятся не реже 1 раза в 3 месяца.

7.7. Педагогическим работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом заведующему дошкольным образовательным учреждением, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

7.8. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и следить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

7.9. Администрация дошкольного образовательного учреждения может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях.

7.10. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

7.11. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.12. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в случаях, установленных законодательством.

7.13. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях, следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

7.14. Об изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

7.15. В случае несогласия на продолжение работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

7.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

7.18. Привлечение отдельных работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по приказу (письменному) заведующего дошкольным образовательным учреждением.

7.19. Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха (по соглашению сторон).

7.20. Заведующий дошкольным образовательным учреждением привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств утверждается заведующим дошкольным образовательным учреждением.

7.21. В каникулярное время персонал дошкольного учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий

работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени и с учетом установленной заработной платы.

2. В рабочее время работникам дошкольного образовательного учреждения не допускается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- удалять воспитанников с занятий;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, возлагенных на педагогических работников от непосредственной работы для выполнения обязанностей, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации образовательного учреждения;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии воспитанников;
- курить на территории и в помещениях дошкольного образовательного учреждения.

8. Время отдыха

1. В течение рабочего времени (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 42 календарных дня.

4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией дошкольного образовательного учреждения с учетом продолжения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части.

По соглашению сторон трудового договора отпуск переносится в течение рабочего года на другой срок, согласованный между работником и работодателем.

6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Если по уважительным причинам использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, устанавливающими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

9. Заработная плата

9.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

9.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются администрацией дошкольного образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.3. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы администрация учреждения удерживает с работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

25 числа текущего месяца;

10 числа последующего месяца.

9.5. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10. Меры поощрения за труд

10.1. За добросовестное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, достижения в обучении дошкольников, продолжительную и образцовую работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;

- выплата премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой.

10.2. Поощрения объявляются приказом по дошкольному образовательному учреждению, доводятся до сведения коллектива.

10.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к награждению, присвоению почетных званий.

10.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Работники обязаны подчиняться администрации дошкольного образовательного учреждения, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

11.2. Все работники дошкольного образовательного учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

11.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных, профессиональных (рабочих) инструкций, положений, приказов администрации дошкольного образовательного учреждения, технических правил и т. п., работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

11.4. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, определенных трудовым договором, уставом дошкольного образовательного учреждения или правилами внутреннего трудового распорядка, если работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

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

11.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт администрацией дошкольного образовательного учреждения, который подписывается не менее, чем двумя работниками - свидетелями такого акта.

11.7. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.8. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано независимыми от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания администрация дошкольного образовательного учреждения обязана всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

11.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

11.10. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором указывается:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

11.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов применения объявляется работнику под расписку 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.

11.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 1 «Солнышко»
Сунженского муниципального района

(наименование организации)

Мнение выборного профсоюзного органа

От «07» 12 2016 г. № учтено

ГРАФИК ОТПУСКОВ

Номер документа	Дата составления	На год
	07.12.2016г.	2017

Структурное подразделение	№ п/п	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСКИ		
					Кол-во календарных дней	дата запланированная	фактическая
1	2	3	4	5	6	7	8

	2	Музыкальный руководитель	Бакаева Асет Модиевна		42	01.03.2017г.	
	3	Медсестра	Хабилаева Малика Умалатовна		28	01.04.2017г.	
	4	Воспитатель	Ахметова Римма Зияудиевна		42	01.05.2017г.	
	5	Воспитатель	Сабирова Хава Салмановна		42	01.06.2017г.	
	6	Воспитатель	Сосламбекова Аза Лечиевна		42	01.07.2017г.	
	7	Воспитатель	Хакимова Элима Гайрбековна		42	01.08.2017г.	
	8	Воспитатель	Магамадова Эсет Заиндиевна		42	01.09.2017г.	
	9	Воспитатель	Чимигова Марха Хусейновна		42	01.10.2017г.	
	10	Психолог	Мурадова Бэлла Бекхановна		42	01.06.2017г.	
	11	Инст-ор по физ-ой культ.	Окуева Тоита Адамовна		42	01.08.2017г.	
	12	Пед.доп.образ.	Ахмадова Танзила Иссаевна		42	01.09.2017г.	
	13	Завхоз	Идигов Ризавди Хамидович		28	01.10.2017г.	
	14	Повар	Мулкоева Роза Зайндиевна		28	01.11.2017г.	
	15	Помощник повара	Сулейманова Комета Матаевна		28	01.12.2017г.	
	16	Пом.воспит.	Истамулова Таиса Яхьяевна		28	01.06.2017г.	
	17	Пом.воспит.	Ромзанова Луиза Абдрахмановна		28	01.07.2017г.	
	18	Пом.воспит.	Дышнеева Комета Хамзатовна		28	01.08.2017г.	
	19	Делопроизводитель	Ахмадова Хеда Аслановна		28	01.12.2017г.	
	20	Сторож	Гелюгаев Иса Багаудинович		28	01.11.2017г.	
	21	Сторож	Ачханов Хасан Бесланович		28	01.12.2017г.	
	22	Кочегар	Окуев Абухасан Ульбиевич		28	01.12.2017г.	
	23	Бухгалтер	Истамулова Тома Яхьяевна		28	01.12.2017г.	
	24	Кассир	Истамулова Мадина Исрапиловна		28	01.10.2017г.	
	25	Программист	Ажиев Адам Хезирович		28	01.12.2017г.	
	26	Рабочий	Зубайраев Шамиль Хизырович		28	01.12.2017г.	
	27	прачка	Шангириева Заира Асхабовна		28	01.12.2017г.	
	28						

Заведующий

(должность)

З. Умархаджиева

(личная подпись)

Умархаджиева З.А.

(расшифровка подписи)

Перечень профессий, работниками которых обеспечиваются спецодеждой и моющими средствами:

Спецодеждой:

- 1.помощник воспитателя;
- 2.медсестра;
- 3.повар.

Моющими средствами:

- 1.помощник воспитателя;
- 2.прачка.

Зав. Д./с.



Умархаджиева З.А.

Соглашение между Администрацией ДОУ и ПК

Администрация МБДОУ Д/с №1 «Солнышко» в лице руководителя учреждения Умархаджиевой З.А. действующая на основании Устава, и профсоюзной организации образовательного учреждения в лице председателя профкома Магамадовой Э.З. действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация МБДОУ Д/с №1 «Солнышко» со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем Управлением образования.
2. Работникам образовательного учреждения со своей стороны обязуется выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерстве образования в пределах финансовых материальных возможностей учреждения.
3. Администрация обязуется:
 - 3.1. Предоставлять работникам МБДОУ Д/с №1 «Солнышко» работу по профилю их специализации в объеме нагрузки установленной трудовым законодательством на работников образования.
 - 3.2. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.
 - 3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
 - 3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.
 - 3.5. Обеспечивать помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.
 - 3.6. Организовать питание детей.

- 3.7. Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарем.
- 3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
- 3.9. Обеспечивать защиту контингенту учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
- 3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуется:

- 4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены требовать их соблюдения от воспитанников.
- 4.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования.
- 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовать в группах проветривание и влажную уборку.
- 4.4. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
- 4.5. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.
- 4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При не выполнении работниками МБДОУ Д/с №1 «Солнышко» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При не выполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в Отделе дошкольных учреждений района.

Заведующий

Умархаджиева З.А.

Председатель ПК

Магамадова Э.З.



" СОГЛАСОВАННО "

Начальник МУ "ОДУ Сунженского
муниципального района"

Ж.З. Тимаева Ж.З. Тимаева

" 01 " 09 2016 г.

Заведующий МБ
с. Серноводское

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Административный персонал

педагогических и других работников на " " 20 года

местонахождение: ЧР, Сунженский р-он, с. Серноводское, ул. Советская, 2

МБДОУ "Детский сад № 1 "Солнышко" с. Серноводское Сунженского муниципального района

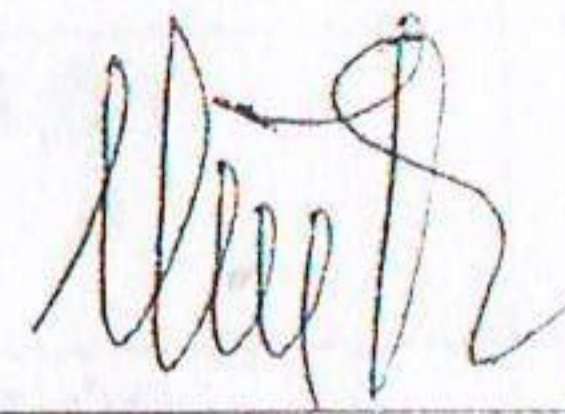
№	Ф.И.О	Занимаемая должность	Образование, № номер документа об образовании	базовый оклад	Звание	Персон альный коэффи циент	месячный оклад	Нагрузка (ставка)	Заработна я плата за нагрузку
1	Умархаджиева Зоя Алаудиновна	Заведующий	диплом № ВСГ 4271223	15927		1,8	28700	1	
2	Истамулова Тома Яхьяевна	Бухгалтер	Ср. спец. СХТ диплом № 274 СБ				22960	1	
	Итого:							2	

Обслуживающий персонал

1	Мед/сестра		5345	10174,65			1		1000
2	Помощник-воспитателя		7500				1	2306	
3	Помощник-воспитателя		7500				1	2306	
4	Помощник-воспитателя		7500				1	2306	
5	Повар		7500				1		
	ИТОГО:								

6	Кух.Рабочая		7500				1		
7	Сторож		7500				1		
8	Кочегар		7500				1		
9	Сторож		7500				1		
10	Программист		7500				1		
11	Делопроизвод.		7500				1		
12	Кассир		7500				1		
13	Прачка		7500				1		
14	Завхоз		7500				1		
15	Рабочий		7500				1		
	<u>Итого:</u>		110345				15		1000
	<u>Всего:</u>		110345	10174,65		51660	17	6918	1000

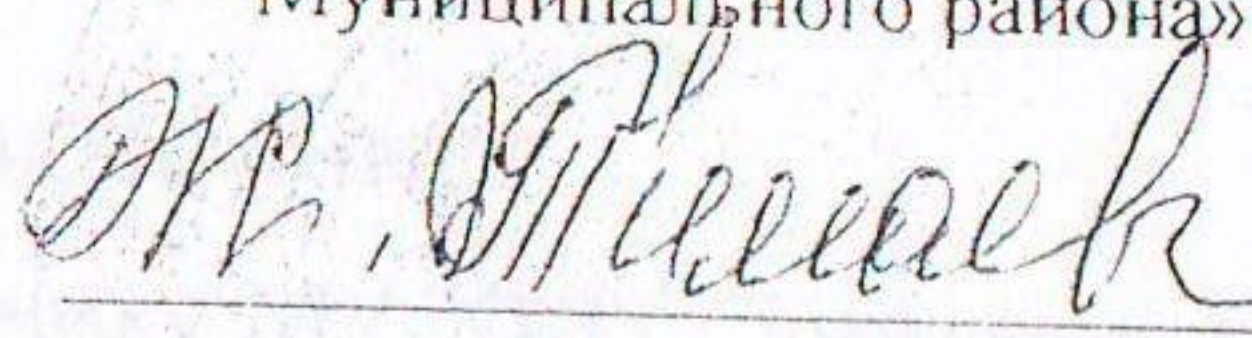
Бухгалтер



/Истамулова Т.Я./

«СОГЛАСОВАННО»

Начальник МУ «ОДУ Сунженского
Муниципального района»

 Ж.З.Тимасева

« 01 » 09 2016 г.

СВОД

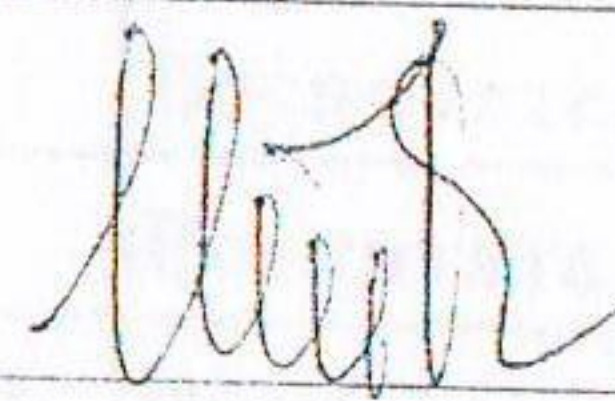
МБДОУ «Детский сад №1 «Солнышко» с.Сероводское за 2016-2017 год

Наименование учреждения	АУП	Пед.персонал	УВП	Мед.сестра	ОП	Итого за месяц:	С
Солнышко	58087,00	172727,00	29418,00	17103,00	75000,00	352335,00	28
Итого:	58087,00	172727,00	29418,00	17103,00	75000,00	352335,00	28

ШТАТНЫЕ ЕДИНИЦЫ

Наименование учреждения	АУП	Пед.персонал	УВП	ОП	Мед.сестра	Итого:
Солнышко	2	11	3	11	1	28
Итого:	2	11	3	11	1	28

Бухгалтер



/Т.Я.Истамулова/

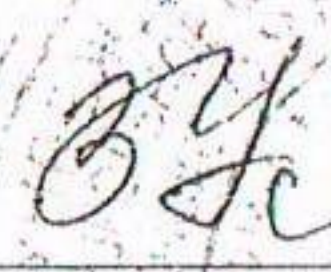
'СОГЛАСОВАННО'

Начальнику МУ "ОДУ Сунженского
Муниципального района"

 Ж.З.Тимаева

"09" 09 2016 г.

Заведующий
с.Серноводское



"01"

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

педагогических и других работников на " " 20 г.
местонахождение: ЧР, Сунженский р-он, с.Серноводское, ул.Советская, 2
МБДОУ "Д/с № 1 "Солнышко" с.Серноводское" Сунженского муниципального рай

Педагогический персонал

п/п	Ф.И.О	Занимаемая должность	Образование, № документа об образовании	Базовый оклад	Катего- рия	Месяч ный должнос тной оклад	Нагрузк а(ставк а)	Зар. плата за нагруз ку	Надбавк а согл. Расп. №182-р
1	Ахметова Р.З.	Воспитатель	Высшее ЧГПИ, ВСГ № 0470034	9095	0.3	11824	1		3193
2	Сабилова Х.С.	Воспитатель	Сред.проф, № 20 ПА 0000580	9095	0.2	10914	1		3193
3	Хакимова Э.Г.	Воспитатель	н/высшее справка № 196	9095	0.2	10914	1		3193
4	Сосламбекова А.Л.	Воспитатель	н/высшее справка № 794	9095	0.2	10914	1		3193
5	Магамадова Э.З.	Воспитатель	н/высшее справка № 99	9095	0.2	10914	1		3193
6	Чимигова М.Х.	Воспитатель	Сред-проф, № СБ 6230297	9095	0.2	10914	1		3193
7	Картеева П.А.	Ст. воспитатель	Высшее ЧГПИ, ВСГ № 5209921	9095	0.2	10914	1		3193
8	Ахмадова Т.И.	Пед.доп.обр.	Высшее, ИИ №272	9095	0.2	10914	1		3193

10	Окуева Т.А.	инст.по физ.культ	Высшее ЧПН, ВСВ 0910642	9095	0.3	11824	1		3193
11	Бакаева А.М.	Муз. Руководитель	Высшее ЧГУ, ИВС 0721170	9095	0.2	10914	1		3193
	<u>Итого:</u>						11		
	<u>Всего:</u>								
	<u>Стимулирующая часть:</u>								

Заведующий З.А.Умархаждиева / З.А.Умархаждиева/

Бухгалтер Т.Я.Истамулова / Т.Я.Истамулова /

ПОДПИСИ

Подпись ответственного за исполнение

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад №1 «Солнышко» с.Серноводское» Сунженского
муниципального района**

ПОЛОЖЕНИЕ

**О премировании, надбавках, доплатах и других видах материального
поощрения и стимулирования работников**

2. ОБЛАСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение разрабатывается с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также социальной защищенности и материальной поддержки.
- 1.2. Данный нормативный акт определяет виды и размеры премий, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, порядок и условия их применения.
- 1.3. Размеры премий, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, определяются учреждением самостоятельно, минимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема выполненных работ.
- 1.4. При наличии экономии ФОТ, размеры выплат определённые настоящим Положением могут быть увеличены с учетом мнения профсоюзного комитета..
- 1.5. Выплаты премий, доплат и надбавок работников облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством.
- 1.6. Средства на премирование и установление доплат и надбавок к должностным окладам работников учреждения определяются при формировании фонда материального стимулирования.
- 1.7. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 года № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»;
 - Постановлениями и решениями администрации;
 - Уставом учреждения;
 - Коллективным договором.

II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

- 2.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с единой тарифной сеткой (далее – ЕТС) по оплате труда работников бюджетной сферы.
- 2.2. Заработная плата работника ДОУ включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы (окладов), установленных в соответствии с разрядами ЕТС, с учетом их повышения;
 - компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты;
 - материальную помощь;
 - выплаты, обусловленные районным и региональным регулированием оплаты труда.

III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

- 3.1. Размер и порядок установления компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда определяются и устанавливаются настоящим Положением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством.

IV. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

4.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

4.1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения в ДООУ вводятся следующие виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность, напряженность.

4.1.2. Формирование средств на установление доплат и надбавок работникам ДООУ осуществляется в соответствии с распоряжением Правительства РФ №1037-Р от 09.06.9 2г. «О возможности формирования фонда для выплаты надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы организациям и учреждениям образования» и письмом Министерства образования РФ № 16-М от 03.03.1995г. «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования», постановлениями и решениями администрации Сунженского муниципального района.

4.1.3. Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, рассмотренным общим собранием трудового коллектива и утвержденным приказом по ДООУ.

4.2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

4.2.1. Доплаты к должностным окладам устанавливаются работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, в пределах установленного надтарифного фонда оплаты труда.

4.2.2. Надбавки устанавливаются работникам ДООУ за сложность, напряженность, высокую результативность.

4.2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются как на год, так и на определенный срок (месяц).

4.2.4. Перечень должностей и видов дополнительных работ и нагрузок, период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется решением общего собрания трудового коллектива и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

4.2.5. Доплаты и надбавки (на учебный год, месяц) устанавливаются работникам ДООУ в зависимости от объема дополнительных работ и объема нагрузки в процентном отношении к ставке.

4.3. НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ НАГРУЗКИ

4.3.1. Надбавки, устанавливаемые решением комиссии и приказом заведующей на учебный год

Наименование должностей	Виды надбавок	Размер надбавок к должностному окладу в %	Периодичность выплат
4.3.1.1.Руководящие и	награжденным знаком «Почётный работник общего образования	20	Ежемесячно

педагогические работники	РФ» Приказ Министерства образования РФ №44 от 13.01.99г.	20	ежемесячно
--------------------------	---	----	------------

4.3.2. Надбавки, устанавливаемые решением комиссии и приказом заведующей ежемесячно

Наименование должностей	Виды надбавок	Размер надбавок в % к должностному окладу	Периодичность выплат
4.3.2.1.Руководящем у работнику (заведующему)	Сложность, напряжённость и качество реализации образовательной программы	До 100	ежемесячно
4.3.2.2. Завхозу	Сложность, напряжённость и высокую результативность	30	ежемесячно
4.3.2.3.Педагогическим работникам, в т.ч. старшему воспитателю	1.За качественное проведение мероприятий: - на уровне района -на уровне учреждения	от 5 до 15 от 5 до 10	По факту
	2.За реализацию образовательной программы: сформированность мышления, коммуникативных способностей ЗУН дошкольников	Количество детей имеющих высокий уровень усвоения образовательной программы 80% -до30	По окончании учебного года
	3.За результативную работу в методических объединениях, творческих группах по представлению руководителей МО.	До 20	По факту
	4.За реализацию проектов: Группы ДОУ	до 20	По факту
	5. За организацию работы: -членам аттестационной комиссии; -экспертам	От1 до5 От10 до 20	По факту
4.3.2.4.Педагогическим работникам, в т.ч. старшему воспитателю	6. За работу с родителями	30	ежемесячно
4.3.2.4.Воспитатель, младший воспитатель	За выполнение плана посещаемости детей в группе (ежемесячный табель	100% от плановой посещаемости – 10%	ежемесячно

	посещаемости)		
4.3.2.5.бухгалтеру ДОУ	За увеличение объема работ	150	ежемесячно
4.3.2.6. бухгалтеру ДОУ	За переработку рабочего времени, связанную с производственной необходимостью	30	ежемесячно
4.3.2.7. бухгалтеру ДОУ	За вредные условия при работе на компьютере	12	ежемесячно

4.3.3. Доплаты

устанавливаемые решением комиссии и приказом заведующей ежемесячно

Наименование должностей	Виды доплат	Размер доплат в % к должностному окладу	Периодичнос ть выплат
4.3.3.1. Делопроизводителю	За работу с медицинским, пенсионным фондами, отделом социальной защиты, работу по оформлению документации в банк	До 50	ежемесячно
4.3.3.2. Работнику ДОУ, назначенному приказом руководителя	За организацию работы по ОТ и ТБ	До 15	ежемесячно
4.3.3.3. Уборщикам служебных помещений	За особые условия работы, за выполнение обязанностей дежурного по ДОУ, прием и сдачу дежурства сторожу	До 25	ежемесячно
4.3.3.4..Педагогические работники	За участие в детских районных мероприятиях. В детских мероприятиях на уровне детского сада	От 10 до 20 от 5 до 15	По факту
	За организацию кружковой работы	10-15	По факту
4.3.3.5.Всем работникам ДОУ	1.За участие районных общественных мероприятиях.	От 10 до 50	По факту

	2. За выполнение работ по благоустройству ДОУ, текущему ремонту, хозяйственных работ Подготовку учреждения к новому учебному году, работу секретаря педсовета, аттестационной комиссии, ПМПк, собраний, совещаний, оформление, организацию и проведение общественных мероприятий, за помощь в сборе на прогулку (одевание) детей младших групп, за транспортировку продуктов питания из подвала на кухню и т.д.	От 10 до 50	По факту
4.3.3.6. Шеф-повар, повар, кладовщик, грузчик	За разделку и рубку мясных туш	До 10	ежемесячно
4.3.3.7. Сторожа	За особые условия труда, за выполнение хозяйственных поручений, подготовку детских площадок для организации прогулок: устранение травмоопасных предметов и не исправного оборудования	10-30	ежемесячно
4.3.3.8. Работник ДОУ	За оформление печатных документов на компьютере (договора, положения, сценарии праздников, оформление компенсационных выплат и т.д.)	12	ежемесячно
4.4.4.9. Шеф-повар, повар, помощник воспитателя, дворник, посудомойщица, прачка, медсестре	За вредные условия труда	50	ежемесячно

V. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

5.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

5.1.1. Премирование работников ДОУ осуществляется по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и по итогам года, а также к праздничным датам. Премирование осуществляется из экономии средств, выделенных в установленном порядке на оплату труда работников ДОУ. Основанием для начисления премии является приказ заведующей ДОУ.

5.1.2. Размер премирования работников рассматривается комиссией по установлению доплат и надбавок и материальных выплат работникам ДОУ с учетом предложений следующих должностных лиц: заместителя заведующего по ВМР, заместителя заведующего по АХЧ, старшего воспитателя, старшей медицинской сестры. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения по согласованию с ПК и оформляет приказом.

5.2. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ.

5.2.1. Основными показателями премирования являются:

Основание для премирования	Размер премии	Сроки выплат
1. Высокие показатели в работе, инициативу, творчество, исполнительскую дисциплину, активное участие в общественной жизни ДОУ.	Размер премии устанавливается решением комиссии и утверждается приказом руководителя в пределах имеющихся на премирование средств и с учётом личного вклада работника.	По итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год
2. Праздничные даты: - профессиональный праздник День дошкольного работника; - Международный женский день; - День Защитника Отечества; - юбилейная дата ДОУ.		К праздничным датам
3. Юбилеи работников 50, 55, 60 лет (кроме случаев ухода на пенсию)		

5.2.2. Размер премии определяется в рублях и максимальными размерами не ограничивается.

5.2.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

5.2.4. Премия выплачивается всем категориям работников с учетом личного вклада работника.

5.2.5. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.2.6. Премия не выплачивается в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания.

VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь устанавливается из средств экономии общего фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается по приказу заведующей ДОУ на основании письменного заявления работника (или близких родственников) в следующих случаях и размерах:

Основания для оказания материальной помощи	Размер материальной помощи
- смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена, брат, сестра), а также смерть самого работника (материальная помощь выплачивается родственникам работника)	3000
- тяжелая продолжительная болезнь, операция, дорогостоящее медицинское лечение	До 3000
- несчастного случая, повлекшего значительный материальный ущерб	От 1000 до 3000
- в связи с выходом на пенсию (при увольнении работника на заслуженный отдых)	5000
- регистрация брака самого работника (если брак регистрируется)	1000

впервые)	
- в связи с рождением ребёнка (для работников, работающих на постоянной основе)	2000
	1000

6.3. Размер материальной помощи может быть увеличен при значительной экономии общего фонда оплаты труда, по согласованию с ПК.

«Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 51

пятьдесят один

Количество листов полностью»

Умархаджиева/З.А.

Подпись

расшифровка

08.09.2014 дата

