Подписан: Мартыненко Вера Григорьевна
DN: C=RU, OU=Заведующий, O=МБДОУ ДС ОВ №25, CN=Мартыненко Вера Григорьевна, E=mbdou.25@yandex.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.06.02 11:24:58+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Руководитель заведующий

В.Г.Мартыненко

(подпись Ф.И.О.)

«19» марта 2021 г.

Председатель профсоюзного комитета

С.Н.Чугунная

(подпись Ф.И.О.)

«19» марта 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 25 муниципального образования Темрюкский район

на 2021 - 2024годы

Принят на общем собрании работников

Протокол от 19.03.2021 г. № 8

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 19.03.2021 № 17-С
Гл. спец-т Никифоров С.С.
наименование должности, подпись, Ф.И.О

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ ДС ОВ № 25 муниципального образования Темрюкский район

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и основой для заключения коллективных договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ДС ОВ №25 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ ДС ОВ №25 Мартыненко Веры Григорьевны (далее – работодатель);

работники МБДОУ ДС ОВ №25 в лице их представителя –в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС ОВ №25 (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Чугунной Светланы Николаевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность в МБДОУ ДС ОВ №25 , создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества МБДОУ ДС ОВ №25, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной МБДОУ ДС ОВ №25 по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников МБДОУ ДС ОВ №25, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников МБДОУ ДС ОВ №25 , осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией

мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность МБДОУ ДС ОВ №25, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ ДС ОВ №25, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации МБДОУ ДС ОВ №25 в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации МБДОУ ДС ОВ №25 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МБДОУ ДС ОВ №25, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации МБДОУ ДС ОВ №25 коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 19.03.2021 года по 18.03.2024 год.(ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации,

необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ ДС ОВ №25, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБДОУ ДС ОВ №25 показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, по сравнению с установленным трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий

трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю МБДОУ ДС ОВ №25, или педагогическим работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС ОВ №25 и при условии, если педагогические работники, для которых работа в МБДОУ ДС ОВ №25 является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей

счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в МБДОУ ДС ОВ №25.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией МБДОУ ДС ОВ №25, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время не менее 3-х часов в неделю , для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ ДС ОВ №25, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ ДС ОВ №25 в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и

достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС ОВ №25 обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ ДС ОВ №25.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя МБДОУ ДС ОВ №25, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о

проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории .

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в МБДОУ ДС ОВ №25;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 2000 рублей, в течение первых трех месяцев работы молодого специалиста;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 20% должностного оклада ежемесячно, в течение первых трёх месяцев с момента окончания профессиональных образовательных организаций по очной форме обучения;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности МБДОУ ДС ОВ №25;

- не допускать увольнения молодого специалиста в связи с сокращением численности (штата) работников;

- не допускать увольнение работников , совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, в связи с сокращением численности (штата) работников;

- не включать в трудовые договоры должностные обязанности по разработке рабочих программ работников, впервые поступивших на работу по специальности, в течение первых двух лет , после получения ими высшего или среднего профессионального образования;

- выявлять и поддерживать талантливых педагогов в рамках конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других

профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях (молодой учитель- педагог и т.п.);

- содействовать деятельности Ассоциации и Совета молодых педагогов Краснодарского края;

- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

-обеспечить гарантии и компенсации работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников МБДОУ ДС ОВ №25.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников , в том числе в проведении конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии»), чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Поддерживают патриотическое воспитание молодёжи, способствуют организации молодёжного досуга, спортивных и физкультурно -оздоровительных мероприятий: спортивные соревнования «А ну-ка девушки!», выезд на природу, посещение кинотеатров, театров, музеев, выставок, спектаклей , поздравление сотрудников с Днем дошкольного работника, 8 Марта, Новый год, юбилейные даты .

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ ДС ОВ №25 определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для заведующего МБДОУ ДС ОВ №25, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ ДС ОВ №25 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для заведующего и работников-женщин МБДОУ ДС ОВ №25 , в связи с расположением в сельской местности, устанавливается 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными

законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы(40 часов).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.7. При установлении педагогическим работникам, для которых МБДОУ ДС ОВ №25 является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

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

4.1.9. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 5).

4.1.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 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, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии,

если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС ОВ №25.

4.1.16. Продолжительность отпусков педагогических работников МБДОУ ДС ОВ №25, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- воспитатели групп общеразвивающей направленности , музыкальный руководитель – 42 календарных дня;

- заведующий МБДОУ ДС ОВ №25– 56 календарных дней (работающего с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) ;

- учитель-логопед -56 календарных дней;

- старший воспитатель – 42 календарных дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБДОУ ДС ОВ №25, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.1.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.1.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на размер повышенной оплаты труда 4% к окладу (Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников»).

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

4.1.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 9 к КД).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих , погибших или умерших вследствие ранения , контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания , связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождения внуков – до 3 календарных дня;

- бракосочетания работников – до 5календарных дня;

- бракосочетания детей работников –до 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

-для обустройства детей работников в месте их обучения по очным программам высшего или среднего профессионального образования, связанное с переездом на новое место жительства – до 3-х календарных дней.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателям первичных профсоюзных организаций, 3 календарных дня;

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 3 календарных дня.

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.4. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через ПАО Сбербанк (Мир).

Днями выплаты заработной платы являются:

23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2 к КД), разработанного на основании Положения об отраслевой системе муниципального образования Темрюкский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 17 февраля 2012 года № 27 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, кинематографии муниципального образования Темрюкский район, а также образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Темрюкский район».

5.1.4. Оплата труда медицинского работника осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район . Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда в МБДОУ ДС ОВ №25.

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Для сторожей предусмотрен суммированный учёт рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику, учётный период составляет один месяц.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере шести тысяч рублей для педагогических работников и трёх тысяч рублей остальным работникам МБДОУ ДС ОВ №25 , дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.11. 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.

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.13. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией МБДОУ ДС ОВ №25 или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.14. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.15. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.16. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников МБДОУ ДС ОВ №25 регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ ДС ОВ №25 и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБДОУ ДС ОВ №25 ;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МБДОУ ДС ОВ №25 ;

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 3 (к Положению об оплате труда) ; № 3(к КД) ; № 4 (к КД).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на

его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Оказывает работникам материальную помощь на лечение и восстановление здоровья, при наличии документов о болезни, которая может привести к полной или частичной дееспособности; инвалидности; требующей серьезного хирургического вмешательства и медикаментозного лечения, так же в связи с увечьем, несчастным случаем, аварией самого работника или его несовершеннолетних детей в размере до 5000(пяти тысяч) рублей, при наличии экономии фонда заработной платы.

6.1.6. Оказывает материальную помощь в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей работникам , выходящим на пенсию(при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере до 3000(трёх тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.8. По согласованию с профсоюзным комитетом производить единовременные выплаты работникам:

- к юбилейным датам работника, в связи с исполнением 55 лет и далее каждые 5 лет(за исключением выхода на пенсию по старости) в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной планы);

- получившим награды отрасли образования и науки, в том числе профсоюзные – до 2000(двух тысяч) рублей(при наличии экономии фонда заработной планы);

- получившим грамоты и благодарности за личный трудовой вклад в развитие учреждения и отрасли образования в целом, в дело воспитания и образования детей дошкольного возраста, социальные достижения, от органов местного самоуправления, органов власти и управления в размере 1000 (одной тысячи)рублей (при наличии экономии фонда заработной платы;

- к профессиональному празднику Дню работников дошкольного образования, при условии работы в МБДОУ ДС ОВ №25 не менее 1 года, в размере до 2000(двух тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.9. Оказывать дополнительные меры социальной поддержки работников отрасли, исходя из финансовых возможностей МБДОУ ДС ОВ №25:

- проведение мероприятий , способствующих укреплению здоровья работников.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий , других чрезвычайных ситуаций, а так же оказывать материальную помощь прописанную в Положении «О порядке и размерах выдачи материальной помощи членам Профсоюза» Темрюкской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей. Организовывать санаторно-курортное лечение по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10% до 25% к стоимости путёвки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20% скидкой , посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.2.7.Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках

сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «Альфа Страхование – ОМС».

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда *(*приложение № 6 к КД*)*

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Приложение № 10 «График проведения СО условий труда»).

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложения № 2 « к Положению об оплате труда»*)*.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами *(*приложения № 7 и № 8 к КД*)*.

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

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать, на паритетной основе, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере от 2000(двух тысяч) рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников МБДОУ ДС ОВ №25.

7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.1.18. Разрабатывать и внедрять систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ ДС ОВ №25.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС ОВ №25 представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), заведующий МБДОУ ДС ОВ №25 обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

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

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников МБДОУ ДС ОВ №25 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ ДС ОВ №25, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС ОВ №25, территориального и краевого Совета молодых

педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС ОВ №25, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС ОВ №25 включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию .

8.3.9. Председателям первичных профсоюзных организаций , членам выборных профсоюзных органов, за вклад в общие результаты деятельности МБДОУ ДС ОВ № 25 , участие в подготовке и организации социально – значимых мероприятий и прочее, производить выплаты за счет средств работодателя в размере 20% от оклада .

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель ПК	Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25	МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная	_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.	«19» марта 2021г.

Правила внутреннего трудового распорядка
МБДОУ ДС ОВ №25 мо Темрюкский район
наименование организации

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 организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального(персонифицированного) учёта, 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 о допуске к работе(ст.213 ТКРФ);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел(ст.351.1 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) 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.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 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.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 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.

1.8. 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 1 ст.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 ст. 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 3 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников (*представителя работников*)

принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.13. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

1.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности(ст.66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов , связанных с работой.

1.15. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности(ст.66.1 ТК РФ) об основании и причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью , часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

1.16. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление его по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых от пусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами 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;

-защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, **(ст. 214 ТК РФ)**

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.3. Извещать немедленно заведующего , завхоза ДОУ о любой ситуации ,угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы .

2.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

2.5. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая, рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст.263.1 ТК РФ.

4.2. В МБДОУ ДС ОВ №25 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

- Для работников (сторожа, операторы котельной) предусмотрен суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учетный период составляет месяц.

4.3. При сменной работе работники должны производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

4.4.Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

4.5. Режим работы (смены)

Режим работы МБДОУ ДС ОВ № 25 – 10 часов.

- в обычный рабочий день – с 7.30 час. до 17.30 час.;

- накануне праздничных дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час(ст.95 ТК РФ) – с 7.30 час. до 16.30 час.;

Для воспитателей (смены):

- первая смена с 7.30 час. до 13.30 час. и вторая смена с 11.00 час. до 17.30 час.

- у заведующего и завхоза устанавливается ненормированный рабочий день;

- старший воспитатель работает с 08.00 час. -15.12 час.;

- музыкальный руководитель: понедельник, вторник, четверг, пятница с 08.00 час. до 14.00 час.; среда с 08.00 час. до 10.30 час. и с 14.00 час. до 17.30 час.;

- учитель-логопед с 09.00 час. до 13.00 час.(понедельник, вторник, среда и четверг), пятница с 13.00 час. до 17.00 час.

- повара с 06.00 час. до 13.00 час. (первая смена) и с 09.00 час. до 16.00 час. (вторая смена);

- машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды с 08.00 час. до 16.30 час.; перерыв на обед с 12.00 час. до 13.30 час.

- дворник с 07.00 час. до 15.12 час., перерыв на обед с 12.00 час. до 13.00 час.;

- сторожа и операторы котельной работают, согласно установленного скользящего графика работы. Для сторожей предусмотрен суммированный учёт рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учётный период составляет один месяц.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ), другими нормативными актами устанавливается для:

- работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников , занятых на работе с вредными условиями труда- не более 36 часов в неделю;
- не полный рабочий день или не полную рабочую неделю по просьбе беременной женщины.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

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

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

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи

имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.8.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

4.8.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.8.5. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзного организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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, 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.

4.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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 или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не

применяются.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы(должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов- 30 календарных дней (ст.23 ФЗ 24 ноября 1995г. № 181- ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору № 5 .

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.10.1. 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;

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 профкома 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.

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 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.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. 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 компенсацией может быть заменена 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.10.3. 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.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, согласно письменного заявления работника, продолжительность отпуска определяется согласно соглашению между работодателем и работником;

- работающим пенсионерам , продолжительностью до 14 календарных дней в году.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5_ календарных дней.

4.10.4. 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».

4.10.4.1. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию в администрацию не позднее , чем за 2 недели до начала отпуска.

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

4.10.4.3. Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы.

4.10.4.4. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

4.10.4.5. В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

4.10.4.6. 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.

5. Поощрения

5.1. 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.

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. 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 профсоюза.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному

взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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 представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель ПК	Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25	МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная	_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.	«19» марта 2021г.

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 25 муниципального образования Темрюкский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников МБДОУ ДС ОВ № 25 муниципального образования Темрюкский район (далее – учреждение) разработано в соответствии со статьями 135, 274 Трудового Кодекса РФ, Положения об отраслевой системе муниципального образования Темрюкский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 17 февраля 2012 года № 27 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, кинематографии муниципального образования Темрюкский район, а также образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Темрюкский район».

Положение применяется в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, повышения результативности их труда и качества оказания образовательных услуг.

1.2. Положение включает:

- Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), и размер повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников (приложение № 1 к КД);
- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников учреждения (согласно штатному расписанию) ;
- Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- Условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3.Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- Рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договорами.

1.6. 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 РФ.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда работников.

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

1.9. Предельная доля оплаты труда работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в учреждении должен составлять не ниже 60%.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение деятельности учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.11. Настоящее Положение вступает в силу с 19 марта 2021 года.

1.12.Стороны могут вносить изменения и дополнения в настоящее Положение путем заключения дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в отдельные пункты, разделы положения в новой редакции, либо положение может быть принято в новой редакции.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) по занимаемым должностям работников учреждения определяются заведующим МБДОУ ДС ОВ № 25 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 МБДОУ ДС ОВ № 25 самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, применительно к соответствующим профессиональным группам и квалификационным уровням ПКГ с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов (Приложение №1 к «Положению об оплате труда работникам») по ПКУ к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленном по ПКГ, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, образует новый оклад.

2.2. В соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового Кодекса РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), устанавливаемого для муниципальных учреждений.

2.3. Если же работники, для которых размеры окладов (должностных окладов) установлены в размере ниже МРОТ, трудятся в режиме неполного рабочего времени (например, на половину месячной нормы рабочего времени или менее, в т.ч. по совместительству), то в этом случае оплата их труда в месяц производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ.

Указанный порядок исчисления месячной заработной платы применяется в рамках каждого трудового договора, заключенного о работе с неполным рабочим временем, в т.ч. на условиях внутреннего совместительства в учреждении в аналогичной или иной должности.

2.4. В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, то на время его работы в учреждении в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий труда до достижения уровня минимального размера оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации.

2.5. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

2.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).
2.7. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район.
Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.
2.8. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, производится в соответствии с ПКГ общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район, утвержденными правовыми актами Администрации муниципального образования Темрюкский район.
По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.
2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности с учетом особенностей труда определяется в соответствии с приказом Минобрнауки РФ "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" от 22.12.2014 г. № 1601.
2.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в учреждениях образования, выслуги лет, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, либо со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук – со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.
2.11. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, в сроки, определенные Коллективным договором учреждения.
2.12. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) в обязательном порядке предусматриваются:
- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы),
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.
2.13. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
2.14. При установлении основной рабочей (педагогической) нагрузки работника учитывается режим (продолжительность) работы учреждения (групп).
2.15. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников учреждения производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере.
В этих целях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за специфику работы;
- за совмещение профессии (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (временное заместительство);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном выражении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Ежемесячные выплаты компенсационного характера выплачиваются за истекший месяц в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также за специфику работы, устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по ПКУ) и стимулирующих выплат.

3.4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса РФ. Размер выплаты составляет 4% до 12%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда для дальнейшей разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

До проведения специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ, с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г № 579.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса РФ.

3.6. Размер доплаты за совмещение профессии (должности), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, возможности работника качественно исполнять свои должностные обязанности по основной и по совмещаемой им должности.
3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ.
3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ.
3.9. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 06 часов утра) в учреждении устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.
3.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются Положением о компенсационных выплатах работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 , в соответствии с трудовым законодательством РФ и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.
3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по ПКУ) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. С учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- стаж педагогической работы ;
- персональный повышающий коэффициент;
-повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание «Заслуженный» «Народный», «Почетный»;

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 начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в абсолютном значении, на определенный период времени (на срок не менее 3-х месяцев) в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, который устанавливается на

весь период действия квалификационной категории, и выплачиваются ежемесячно.
Выплата повышающих коэффициентов производится за фактически отработанное работником время.
4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью их стимулирования к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагогических работников устанавливается в абсолютных значениях и составляет:
0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

По условиям коллективного договора педагогическим работникам учреждения производится доплата сроком до одного года в размере, соответствующем повышающему коэффициенту за квалификационную категорию, с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается 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 МБДОУ ДС ОВ № 25 персонально в отношении конкретного работника.
Размер повышающего коэффициента – до 3,0.
Персональный повышающий коэффициент устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.
4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» устанавливается педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.
Размер повышающего коэффициента составляет:
– за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель РФ», «Почётный учитель

Тамани» , за нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - (7,5 %);
– за учёную степень доктора наук - 0,15(15%).

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований большего значения.

4.5. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за ученую степень, почетное звание «Заслуженный» «Народный», «Почетный» устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Педагогическим работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за ученую степень, почетное звание «Заслуженный» «Народный», «Почетный» устанавливаются при условии, что по основному месту работы им не производятся указанные выплаты.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются:

- стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- премиальные выплаты;
- единовременные выплаты (вознаграждения) к юбилейным и праздничным датам работников;
- другие единовременные выплаты (к профессиональному празднику Дню воспитателя и других дошкольных работников, юбилей МБДОУ ДС ОВ № 25 и др.);
- иные стимулирующие выплаты.

4.8. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- доплаты за дополнительную работу;
- премии за качественные показатели работы, продуктивность и результативность работникам (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.9. Установление стимулирующих выплат и надбавок осуществляется по решению заведующего МБДОУ ДС ОВ № 25 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.10. В МБДОУ ДС ОВ № 25 работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки и за интенсивность и высокие результаты работы:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых

экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- за расширение зоны обслуживания.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и выражается в процентах от оклада:

при выслуге лет от 15 до 25 лет — 10%;

при выслуге лет от 25 лет - 15%.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.3 и 4.10 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

4.13. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников учреждения распространяются на следующие категории работников:

- педагогические работники (музыкальный руководитель, воспитатель, учитель-логопед);
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);
- обслуживающий персонал (заведующий хозяйством, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, сторож, оператор котельной).

Выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится один раз в месяц в сроки, установленные в МБДОУ ДС ОВ № 25 для выплаты заработной платы (8 числа каждого месяца).

4.14. Производятся доплаты педагогическим работникам за участие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования в

размере 3000 рублей в месяц при условии выполнении нормы рабочего времени за ставку заработной платы.

К педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее - педагогические работники), относятся: старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель - логопед.

Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат производится пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совместительства (совмещения), а также временно замещающим должности педагогических работников расчет доплат производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемой одному педагогическому работнику (физическому лицу) в одном учреждении, составляет 3000 рублей в месяц.

4.15. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы, выплачиваются за истекший месяц в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. Премиальные выплаты являются выплатами стимулирующего характера и осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников.

5.2. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- 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 отчётности;
- за высокие показатели результативности;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
- иные премиальные выплаты.

5.3 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.
5.4 Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.
5.5. Размеры премий, доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объёма работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.
5.6. Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с приложением № 3 (к «Положению об оплате труда работникам») и приложением № 3(к КД).
5.7. Вопросы, связанные с установлением доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения, решаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.
5.8. Работникам, допустившим грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (должностных инструкций, санитарно-гигиенических правил, режима, нарушение графика работы, аморальное поведение, нарушение психологического микроклимата в коллективе, правил по охране труда и технике безопасности и т.д.), за текущий месяц не устанавливаются выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.2, 4.4 и 4.11 настоящего Положения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь устанавливается в абсолютных значениях.
6.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Порядком оказания материальной помощи работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 (приложением № 4 к КД).
6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах, с учетом обеспечения данной выплаты финансовыми средствами, принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
6.4. Материальная помощь руководителю учреждения производится по решению учредителя, и максимальным размером не ограничивается.
6.5. Материальная помощь выплачивается за истекший месяц в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы.

7. Оплата труда руководителя учреждения.

7.1.Заработная плата руководителя МБДОУ ДС ОВ № 25, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2.Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из минимального размера должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКП) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения, установленные главным распорядителем бюджетных средств – численность детей, воспитанников:

коэффициент 1,8 – при численности от 151 и более;

коэффициент 1,5 – при численности от 101 до 150;

коэффициент 1,3 – при численности от 51 до 100;

коэффициент 1,2 – при численности до 50.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение – воспитатели детского сада.

7.3. Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находится детский сад, в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.4.

С учётом условий труда руководителю учреждения уста навливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настояще го Положения.

7.5. Премирование руководителя дошкольного учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности детского сада в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы детского сада, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится дошкольное учреждение.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБДОУ ДС ОВ № 25 формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителем учреждения.
8.3. 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 актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
8.4. Численный состав работников МБДОУ ДС ОВ № 25 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ ДС ОВ № 25

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов(должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников МБДОУ ДС ОВ № 25

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Должности работников учебно0вспомогательного персонала	
1.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
2.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель	0,00
2.2	3 квалификационный уровень: Воспитатель	0,09
2.3	4 квалификационный уровень: Старший воспитатель	0,10
3.1	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	0,04

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25

Компенсационные выплаты , выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 муниципального образования Темрюкский район к окладу(должностному окладу), ставке заработной планы

№ п/п	Критерии повышения	Размер выплаты в % от оклада	Основание для установления выплаты
4.2.1.	**Дополнительная выплата за работу с вредными условиями труда:**		
	- поварам (за работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов)	4%	Карта специальной оценки условий труда
	Младшему воспитателю	4%	Карта специальной оценки условий труда
4.2.2.	Дополнительная выплата за совмещение должностей	По соглашению сторон	Ст.151 ТК РФ
4.2.3.	Дополнительная выплата за расширение зон обслуживания	По соглашению сторон	Ст.151 ТК РФ
4.2.4.	Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	По соглашению сторон	Ст.151 ТК РФ

4.2.5.	Выплата за работу в ночное время (сторожа)	35% (за каждый час работы в ночное время)	Ст.154 ТК РФ
4.2.6.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В двойном размере	Ст.153 ТК РФ
4.2.7.	Выплата за сверхурочную работу	Первые два часа - в полуторном размере; последующие часы - в двойном размере	Ст.152 ТК РФ
4.2.8.	Выплата педагогическим работникам за работу в сельской местности.	25%	(Постановление Главы администрации Краснодарского края № 1218 от 27.11.2008г. « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».
4.2.9.	Специалисту учителю-логопеду за специфику работы коррекционных групп	20%	Специалисту учителю-логопеду за специфику работы коррекционных групп

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25

ПОРЯДОК
премирования работников
МБДОУ ДС ОВ № 25
1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок премирования работников МБДОУ ДС ОВ № 25 разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров, увеличения эффективности деятельности работников по реализации уставных целей и задач ДОУ и регулирует порядок и условия премиальных выплат работникам ДОУ.
1.2. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств.
1.3. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном значении в виде фиксированной суммы.
1.4. Размер премиальной выплаты в процентах может быть переведен в абсолютное значение с округлением до целого рубля в сторону увеличения.
1.5. Премия выплачивается в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
1.6. Размер премиальных выплат не ограничен максимальным размером.
1.7. Премирование работников производится единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работы за месяц, квартал, год, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.
1.8. Конкретный размер премии по итогам работы определяется в соответствии с личным вкладом работника в выполнении поставленных задач, с качеством выполнения функциональных обязанностей и другими показателями в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.
1.9. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для премирования в течение квартала или до окончания установленного срока. В первом квартале выплаты производятся по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.
1.10. Премиальные выплаты за общие результаты труда в отчетном году (по итогам работы за год) устанавливаются после подведения итогов деятельности учреждения на заседаниях органов самоуправления

учреждением, из остаточного фонда оплаты труда и производятся при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.
1.11. Премия по итогам работы за год выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год.
1.12. Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников ДОУ, с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений в реализации уставных целей и задач учреждения.
1.13. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации ДОУ, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.
1.14. При невыполнении работником заданий, выполнении с нарушением сроков нормируемых заданий, выполнении с плохим качеством премия не выплачивается.
1.15. Работодатель имеет право вносить предложения по снижению размера премии по итогам работы за производственные упущения в работе, за нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.
1.16. Премирование работников за качество выполняемых работ производится согласно Положению об оплате труда работников.
1.17. Размер, порядок и условия осуществления премиальных выплат руководителю ДОУ определяется в Положение об отраслевой системе муниципального образования Темрюкский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 17 февраля 2012 года № 27 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, кинематографии муниципального образования Темрюкский район, а также образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Темрюкский район».

2. Порядок и условия премирования работников

2.1. Основанием для назначения премиальных выплат являются служебные записки старшего воспитателя, протоколы заседаний профкома по распределению стимулирующих выплат, а также персональные оценочные листы педагогов ДОУ.
2.2. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, начисляется на должностной оклад работника за фактически отработанное время.
2.3. При увольнении работника по собственному желанию (статья 80 ТК РФ) либо по инициативе администрации (статья 71, пункты 3,5,6,7,8,9,11 статьи 81 Трудового Кодекса РФ) до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).
При увольнении работника по иным обстоятельствам до истечения квартала (полугодия, года), при уходе работника в отпуск по беременности и родам и

(или) в отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанные календарные месяцы работы в учреждении.
Выплата премии по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, год) производится за фактически отработанное время.
2.4. Конкретный размер премии по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) определяется руководителем учреждения и выносится по представлению на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат, которая входит в состав Совета ДОУ.
2.5. Профком проводит заседания, на которых ведется протокол. Решение о премировании, размерах премии принимается простым большинством голосов. На основании протокола Профкома издается приказ о выплате премии по итогам работы.
2.6. Выплата премии по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ производится по факту успешного выполнения настоящих работ.
2.7. Руководитель учреждения имеет право увеличить или снизить размер премии по итогам работы отдельным работникам из числа педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в пределах до 100%.
2.8. Предложения об увеличении или снижении размера премии по итогам работы вносятся старшим воспитателем или председателем первичной профсоюзной организации ДОУ на основании служебной/ докладной записки или иных документов (актов, справок и т.п.)
2.9. Размер премии по итогам работы может быть увеличен на:
25% - работникам, отмеченным ведомственными наградами в текущем периоде;
25% - работникам, отмеченным грамотами вышестоящих органов управления образования в текущем периоде;
15% - работникам, не имеющим листков временной нетрудоспособности в отчетном году;
15% - работникам, неоднократно занимавшим призовые места в конкурсах различных уровней в отчетном году.
2.10. Снижение размера премии по итогам работы или лишение ее полностью производится за некачественное выполнение и (или) невыполнение работником своих должностных обязанностей, нарушение производственной и трудовой дисциплины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок:
- Объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания – размер премии снижается на 30%;
- Объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора – размер премии снижается на 50%;
- Дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания – размер премии

снижается на 70%;
-Посещаемость группы воспитанниками составляет менее 70% - размер премии снижается на 50%.
2.11. Основанием для снижения размера премии по итогам работы является решение руководителя учреждением на основании приказов о дисциплинарном взыскании в виде выговора, замечания, индивидуального оценочного листа педагога по результатам работы, мониторинга посещаемости воспитанников, служебных/докладных записок старшего воспитателя.
2.12. В приказе о премировании по итогам работы указывается конкретная причина и размер снижения размера премии конкретного работника. Все случаи снижения размера премии рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом случае.
2.13. Показатели, влияющие на уменьшение размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишение:

Наименование показателя	% Снижения премии
Неоднократное нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей (в том числе случаи детского травматизма по вине работника ДОУ)	100
Систематическое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и функциональных обязанностей:	100
Низкий уровень исполнительской дисциплины: -наличие замечаний к ведению документации; -несвоевременная сдача отчетности, сдача отчетности с недостоверными данными	 10 25
Нарушения работниками трудовой дисциплины: - прогул; - однократное появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; - курение на рабочем месте, в помещениях и на территории учреждения, курение в рабочее время; - распитие спиртных и содержащих алкоголь напитков на рабочем месте, в помещениях и на территории учреждения	100
Нарушение трудовой дисциплины: - самовольное оставление рабочего места (опоздание, ранний уход домой (несоблюдение режима рабочего времени), - отсутствие на рабочем месте в рабочее время)	50
Умышленная порча и (или) потеря муниципального имущества	100
Халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения (несвоевременное устранение неполадок в работе технологического оборудования, инженерных сетей, и т.п.;	25

несвоевременная подача заявок на устранение неполадок и неисправностей)	
Систематическое нарушение профессиональной этики, наличие подтвержденных фактов коррупции	100
Отсутствие положительных результатов работы с семьей (наличие задолженности по оплате за детский сад, не предоставление документов, конфликтные ситуации, и т.п., наличие однократных и многочисленных жалоб родителей)	50
Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на педагогических работников и персонал ДОУ (низкое качество воспитательно-образовательной работы, невнимательное отношение к детям, некорректное отношение к родителям воспитанников и т.п.)	50
Недобросовестное отношение к выполнению должностных и функциональных обязанностей (наличие служебных / докладных записок, актов, приказов о наложении дисциплинарного взыскания)	100
Однократное нарушение режимных моментов пребывания в детском саду (зарядка, образовательная деятельность, время дневной и вечерней прогулки, режим питания, режим дневного сна)	25
Отсутствие либо некачественное ведение планов воспитательно-образовательной работы, другой обязательной документации педагогического работника (по каждому случаю)	50
Грубое нарушение санитарных норм и правил организации детского питания в ДОУ (нарушение технологии приготовления пищи, товарного соседства, несоблюдение правил и сроков хранения продуктов, нарушение графика уборки производственных помещений пищеблока и оборудования, прием продуктов питания с нарушением входного контроля и бракеража)	50
Некачественное приготовление пищи	25
Однократное нарушение правил первичной обработки продуктов питания	25
Грубое нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	100
Некачественная уборка территории учреждения, игровых площадок, уличных веранд в т.ч. наличие на пешеходных зонах наледи и льда, невыполнение графика кратности влажных и генеральных уборок групповых помещений, в т.ч. выноса ЖБО и ТБО на контейнерные площадки, нарушение режима проветривания групповых помещений, несоблюдение питьевого режима	25 - 50
Нарушение графика выдачи пищи, правил доставки пищи в группу, правил сервировки стола для приема пищи	10

Нарушение сроков выполнения нормируемых заданий или выполнение заданий с плохим качеством	25

3. Показатели премирования работников

3.1. Премии по итогам работы устанавливаются в разрезе категорий работников учреждения.

Административно-управленческий персонал:

- по итогам работы за год – до 100% должностного оклада;
- по итогам работы за квартал – до 50% должностного оклада;
- по итогам работы за месяц – до 20% должностного оклада.

Педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:

- по итогам работы за год – до 200% должностного оклада;
- по итогам работы за квартал – до 100% должностного оклада;
- по итогам работы за месяц – до 50% должностного оклада;

3.2. Премирование работников по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы производится по следующим показателям:

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, а также направленных на продуктивное взаимодействие с семьями воспитанников, в т.ч. в нетрадиционной форме – в размере от 1000 до 3000 рублей;
- участие педагога в проведении открытых мероприятий, в конкурсах между образовательными учреждениями (на муниципальном, региональном и федеральном уровне), в том числе призовое личное участие работника в конкурсах профессионального мастерства – в размере от 2000 до 5000 рублей;
- активное и продуктивное участие в организационно-методической работе ДОУ (подготовка докладов к педсоветам, общим родительским собраниям, разработка тематических консультаций, картотеки, проведение семинаров-практикумов, мастер-классов, создание и внедрение методических разработок, рекомендаций, систематизация дидактических материалов, внедрение в образовательный процесс авторских разработок, инновационных педагогических и информационных технологий, разработка и внедрение социально значимых проектов, социальных акций и пр.) – в размере от 500 до 3000 рублей;
- работа в условиях эксперимента (стажировочных площадок) в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ – в размере до 3000 рублей;
- оригинальность и творческий подход к оформлению предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах – в размере 1000 рублей;
- активное и результативное ведение общественной работы в учреждении – в размере от 500 до 2000 рублей;
- разработка и успешное внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергоресурсов, улучшение условий труда работников ДОУ, соблюдение режима энергосбережения в учреждении – в размере от 500 до 1000 рублей;

- качественная организация работы по развитию материально-технической базы учреждения, в том числе выполнение работ, обеспечивающих эффективное функционирование учреждения, групп – в размере в размере от 500 до 2000 рублей;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения – в размере от 500 до 3000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, в том числе высокий уровень качества ведения документации, качественное выполнение плановых работ и заданий – в размере от 500 до 3000 рублей;
- высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований к организации образовательного процесса, при организации питания воспитанников – в размере от 500 до 2000 рублей;
- образцовая организация детского питания, соблюдение технологии приготовления пищи, обеспечение качества продуктов питания, качественное приготовление пищи – в размере от 1000 до 2000 рублей;
- качественное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповых помещениях, на пищеблоке, на территории и в помещениях ДОУ – в размере от 500 до 1500 рублей;
- высокий уровень посещаемости воспитанниками групп ДОУ (по сравнению с общими показателями, но не ниже 75%) – в размере от 1000 до 3000 рублей;
- досрочное и качественное выполнение особо важных или срочных работ – в размере от 500 до 3000 рублей.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с 19 марта 2021 года и действует до замены документом в новой редакции.

Приложение № 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель ПК	Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25	МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная	_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.	«19» марта 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 25 муниципального образования Темрюкский район

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 25 (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании Российской Федерации », нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 25 (далее по тексту МБДОУ ДС ОВ № 25), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС ОВ № 25 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития трудовой деятельности, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Применяемая система оплаты труда направлена на повышение

индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, в рамках увеличения эффективности

1.4. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат стимулирующего характера в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.5. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть в размере 25% (от оклада).

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС ОВ № 25 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.7. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждении, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.9.Размер, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заведующего МБДОУ ДС ОВ № 25 определяется в Положение об отраслевой системе муниципального образования Темрюкский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 17 февраля 2012 года № 27 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, кинематографии муниципального образования Темрюкский район, а также образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Темрюкский район».

1.10. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС ОВ № 25 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, почётное звание и выслугу лет. Решение о введении соответствующих норм принимается

учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определенный трудовым договором и должностной инструкцией. Данный вид дополнительных выплат устанавливается приказом заведующего ДОУ сроком до одного года (или до момента прекращения исполнения работником указанных выше обязанностей). Размер выплаты определяется с учетом объема выполняемых работ:

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ, ПРЕМИИ

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % выражении оклада	Периодичность
1	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:		Ежемесячно
1.1 1.2	- при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории -	0,15(15%) 0,10 (10%)	
2	За организацию и проведение мероприятий, способствующих укреплению и сохранению физического здоровья детей.	До 100%	Ежеквартально
3	За снижение уровня заболеваемости ниже среднестатистической по району.	До 100%	Ежеквартально
4	За снижение частоты необоснованных пропусков детей, выполнение плановой наполняемости, снижение заболеваемости детей.	До 100%	Ежеквартально
5	За достижение индекса здоровья не менее 28,5%	От 50до100%	Ежемесячно
6	За уровень физической подготовленности детей не ниже 80% высокого и среднего уровня	От 50до100%	Ежеквартально

	готовности.		
7	За внедрение прогрессивных педагогических технологий	50 %	Ежемесячно
8	За руководство и организацию работы районного методического объединения и постоянно действующих районных семинаров	50 %	По мере проведения
9	За систематическое и качественное проведение утренников, вечеров-развлечений, досугов, театрализованных представлений, собраний, семинаров и других мероприятий, проводимых в рамках ДОУ.	50 %	по мере проведения
10 10.1 10.2 10.3	Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения: - за повышенный уровень работы в учреждении 2 категории (педагогическим работникам, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) - за стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе (пункт 3.6)	 30-50% До 100 % До 100 %	 Ежемесячно ежеквартально ежеквартально
11	За участие в конкурсах профессионального мастерства, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях, мероприятий для детей и работников - на уровне учреждения - на уровне района - на уровне края	 50 % 100 % 150 %	По мере проведения

12	За учёт детей (мониторинг), подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного образования	50%	2 раза в год
13	За организацию работы по внедрению и проведению новых форм работы с детьми, посещающими и не посещающими учреждение	До 70%	Ежемесячно
14	Проведение профилактических работ по предупреждению травматизма в ДОУ	50%	Ежемесячно
15	Высокие результаты в создании условий для воспитательно-образовательного процесса, образцовое содержание помещения, за создание многообразной вариативной предметно-развивающей среды, результативное обновление развивающей среды.	До 70%	Ежеквартально
16	За использование компьютерных технологий, модифицированных программ, цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), новых форм и методов обучения.	До 80 %	Ежемесячно
17	Достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность, улучшение качества обучения.	До 100%	2 раза в год
18	За профессиональное и активное сотрудничество с родителями в организации педагогического процесса и привлечению к общественной жизни учреждения. За внедрение новых форм работы с родителями.	До 100 %	
19	За активное участие в подготовке и проведении праздничных утренников, развлечений, в т.ч. в качестве персонажей, оформлении зала, помещений детского сада, за творческий подход к организации мероприятий	До 100%	По мере проведения
20	За разработку и эффективность использования методического сопровождения, обновление фонотеки, методического материала	50%	Ежемесячно
21	За своевременную и качественную подготовку к аттестации, за обеспечение и соблюдение	100%	

	нормативно-правовой базы работы.		
22	За высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, своевременное написание планов и т.д.)	До 50%	Ежемесячно
23	За работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей (подворовой обход, выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства, выполнение общественной нагрузки, выполнение общественной работы в первичной профсоюзной организации и т.п.)	До 50%	Ежемесячно
24	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; корректное отношение к детям и родителям.	До 50%	Ежемесячно
25	За выполнение правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. соблюдение субординации, корректного отношения с коллегами, создание положительного имиджа педагога и учреждения за его пределами.	До 80%	Ежемесячно
26	За высокое качество подготовки к новому учебному году.	До 100%	
27	За активную работу в составе групп специалистов при аттестационной комиссии министерства образования и науки Краснодарского края.	До 50 %	По мере участия
28	За активную работу в составе аттестационной комиссии ДОО	До 50 %	По мере участия
29	За изготовление и обновление дидактического материала и методических пособий	До 50%	Ежемесячно
30	За качественную подготовку и проведение адаптационного периода воспитанников и работу с их семьями	До 50 %	По мере проведения
31	За использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (сказкотерапия, двигательная гимнастика и т.п.)	50 %	Ежемесячно
32	За участие родителей в подготовке учреждения к новому учебному году.	50%	По мере участия

33	За создание имиджа учреждения в социуме.	50%	
34	За качественную реализацию планов оздоровительной работы в ДОУ и эффективное внедрение инновационных программ по оздоровлению детей и расширению зоны обслуживания	До 50%	Ежемесячно
35	За обобщённый личный педагогический опыт, модифицированную, авторизированную программу на срок аттестации (5 лет) с учётом дальнейшей работы с получением лицензии: На уровне района На уровне края:	 100 % 150 %	1 раз в год
36	За качество организации работы с молодыми специалистами при использование разнообразных форм работы (открытое ООД, мастер-класс, наставничество и т.д.).	50%	по мере проведения
37	Подготовка информационного материала по различным направлениям воспитательно-образовательной работы для предоставления на сайт организации.	50%	Ежеквартально
38	За работу на персональном компьютере	50 %	Ежемесячно
39	За результаты работы по повышению качества воспитательно-образовательного процесса: наличие систем планирования, анализа и контроля.	50%	Ежемесячно
40	Оказание консультативной помощи педагогам и родителям по вопросам оздоровления детей	До 50%	Ежемесячно
41	За создание условий повышения профессионального роста педагогов (повышение квалификации, процента высшего образования педработников)	До 70%	2 раза в год
42	Качество реализации плана методической работы (внедрение новых форм методической поддержки профессионального уровня педагогов ДОУ)	До 50%	Ежемесячно
43	За работу с родителями по организации и участия их в изготовлении необходимого реквизита для проведения досуговых мероприятий.	До 50%	Ежемесячно

44	Своевременность исполнения приказов и распоряжений	До 50%	Ежемесячно
45	За своевременное и качественное оформление документации и отчётности	До 50%	Ежемесячно
46	Образцовое ведение личных дел работников, своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью, повышением квалификации и образования.	До 50%	Ежемесячно
47	За высокий уровень организации социальной работы в учреждении	До 50%	Ежемесячно
48	За организацию работы по социальной защите работников; участие в разработке нормативно-правовой документации и т.д.	До 50%	Ежемесячно
49	Правовое обучение работников, решение социальных вопросов работников	До 30%	Ежемесячно
50	За проведение мониторинга по обследованию речевого развития детей	До 50%	2 раза в год
51	За результативность коррекционно-развивающей работы с детьми	50%	Ежемесячно
52	За создание и организацию работы службы охраны труда в учреждении .	До 50%	Ежемесячно
53	За организацию контроля и работы за состоянием охраны труда и реализации предложений по их улучшению для включения в коллективный договор	До 50%	Ежемесячно
54	Высокий уровень дисциплины труда, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии	До 50%	Ежемесячно
55	За внедрение энергосберегающих технологий, организацию экономии энергоносителей	До 50%	Ежемесячно
56	За эстетическое оформление групповых ячеек, веранд, помещений, предназначенных для осуществления воспитательно-образовательного процесса	До 100%	Ежеквартально
57	За эффективное дизайнерское решение в оформлении территории ДОУ	До 100%	2 раза в год
58	За эффективную совместную деятельность	До 100%	Ежемесяч

	сотрудников в рамках единого образовательного процесса		но
59.1 59.2 59.3 59.4	-За интенсивность и высокие результаты работы -за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) -за сложность и напряженность выполняемой работы -за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 100% До 150% До 150% До 100%	Ежемесячно
60	За качественную реализацию планов оздоровительной работы в ДОО и эффективное внедрение инновационных программ по оздоровлению детей и расширению зоны обслуживания	До 50%	
61	За исполнение требований ФГОС дошкольного образования в педагогической деятельности	До 100%	
62	За постоянное создание интересных проблемных ситуаций и мотиваций к образовательной деятельности у детей	От 30 до 100%	
63	По положительным результатам проверки Роспотребнадзора и др.контролирующих органов	До 100%	
64	За выполнение требований по противопожарной и антитеррористической безопасности учреждения	До 50%	Ежеквартально
65	За обеспечение своевременного и качественного контроля и санитарного состояния в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	50%	Ежемесячно
66	За активную помощь в организации воспитательно-образовательного процесса: участие в детских праздниках и развлечениях, помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам, помощь педагогу в организации закаливающих	50-70%	Ежемесячно

	мероприятий и активной деятельности детей на прогулке		
67	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения.	До 50%	Ежемесячно
68	За материальную ответственность за всем находящимся в ДОУ и вновь полученным товарно-материальным ценностям.	До 100%	Ежемесячно
69	За разъездной характер работы	До 100%	Ежемесячно
70	За систематическую планомерную профилактическую деятельность по состоянию работы систем отопления, водоснабжения, канализации.	До 50%	Ежемесячно
71	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ	100%	по мере проведения
72	За экономически обоснованное составление финансовых смет расходов, экономию фонда оплаты труда, целевое использование средств, обоснованное проведение тендерных закупок	100%	Ежемесячно
73	За своевременное и качественное составление установленной отчётности и ведение документации	50%	Ежемесячно
74	За организацию своевременного пополнения и контроль за сроком хранения медицинских препаратов, состоянием медицинских аптечек в медицинском блоке, на пищеблоке, групповых блоках и т.д.	50%	Ежемесячно
75	За своевременное информирование администрации и служб МЧС в случае возникновения ЧС	30%	По мере проведения
76	За качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря	До 50%	Ежемесячно
77	За соблюдение санитарных требований к содержанию постельного белья, мягкого инвентаря, костюмерных принадлежностей.	До 50%	Ежемесячно
78	За содержание помещений в соответствии с	До 50%	Ежемесяч

	требованиями СанПиН		но
79	За качественную стирку и рациональное использование моющих средств	До 30%	Ежемесячно
80	За тщательное хранение и учёт имеющегося белья и спецодежды в прачечной, контроль за выполнением сотрудниками правил эксплуатации выданного имущества	До 50%	Ежемесячно
81	За пошив одежды и белья	До 100%	Ежемесячно
82	За творческий подход к изготовлению атрибутов, костюмов и т.п.	До 100%	Ежемесячно
83	За соблюдение технологии приготовления пищи, соответствие веса порционных блюд выходу блюда, указанному в меню-раскладке (анализ качества)	До 50%	Ежемесячно
84	За содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку пищеблока	До 50%	Ежемесячно
85	За добросовестное отношение к работе и сохранность имущества	До 30%	Ежемесячно
86	За высокое качество подготовки помещений пищеблока к летнему сезону, к новому учебному году.	До 100%	Два раза в год
87	За активное участие в работе совета по питанию	До 50%	Ежемесячно
88	За творческий подход к приготовлению и оформлению блюд	До 50%	Ежемесячно
89	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг на качество приготовления пищи	До 50%	Ежемесячно
90	За образцовое содержание прилегающей территории учреждения, за безупречное содержание и сохранность технического оборудования	До 50%	Ежемесячно
91	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при чрезвычайной погодной ситуации (обледенение, снегопад, ураган)	50%	В течении года

92	За дизайн и обновление территории, участков	До 50%	По мере проведения
93	За уход за растениями и клумбами (посадка цветов, кустарников, полив, прополка, выращивание рассады растений)	От 45 до100%	По мере проведения
94	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, работе в зимних условиях	100%	Два раза в год
95	За организацию работы по сохранности здания, мебели, технических средств, имущества, организацию их безаварийного функционирования	До 50 %	Ежемесячно
96	За хозяйственную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей (активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, косметическом ремонте, мероприятиях по благоустройству территории и др.хозяйственных работах)	До 100%	Ежемесячно
97	За своевременное выполнение планово-предупредительного и текущего ремонтов оборудования и материалов, инструментов, обеспечение безаварийной и надёжной работы всех видов оборудования, их правильная эксплуатация, своевременный и качественный ремонт (сторож, электромонтёр)	От 45 до 60%	Ежемесячно
98	За работу, не связанную с основной деятельностью (по своевременному обкосу территории и другим хозяйственным работам) (сторож, электромонтёр)	От 45 до100%	По мере проведения
99	Установку мерных устройств и счётчиков своевременно	30%	по мере проведения
100	За противопожарную безопасность, соблюдение техники и правил безопасности	До 50%	Ежеквартально
101	Выплаты по итогам работы за год	До 100%	В конце года
102	Выплаты работникам в честь	До 100%	1 раз в

	профессионального праздника		год
103	Выплаты ко дню Матери и международному женскому дню	До 100%	1 раз в год
104	Всем работникам к юбилейным датам (55, 60, 65 лет)	100%	Ежемесячно
105	За высокий температурный режим работникам пищеблока в летний период.	40%	в летний период
106	За активное участие в проведении единого санитарного дня в ДОУ	50%	По мере проведения
107	Руководство и организация работы районного методобъединения.	50-100%	По мере проведения
108	Работа в качестве наставника молодых педагогов	50-100%	
109	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, методических объединениях, педагогических конференциях.	50-100%	
110	Высокие показатели активности работы педагогов (по результатам участия в конкурсах районного, краевого, федерального уровней).	До 100%	
111	Результативность работы по подготовке воспитанников ДОУ для участия в конкурсах	До 100%	
112	Оформление информационных стендов и уголков для родителей (содержательность, эстетичность, соответствие установленным требованиям к печатному материалу, своевременная смена материала), подготовка фото- и видеопрезентаций	До 100%	
113	Наличие и оформление уличных веранд, детских огородов и цветников: соблюдение методических требований к созданию, эстетичность оформления, творческий подход	До 100%	
114	Своевременное осуществление контроля за качеством поставок продуктов питания	От 30-80%	
115	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	От 30-80%	
116	За активное участие в воспитательно –	От 50- до	

	образовательной работе в группе: - помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам; - помощь педагогу в организации закаливающих мероприятий и активной деятельности детей на прогулке.	100%	

Приложение № 4
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная
«19» марта 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.

ПОРЯДОК
оказания материальной помощи работникам МБДОУ ДС ОВ № 25

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок об оказании материальной помощи работникам учреждения (далее – Положение) применяется в целях оказаниям материальной поддержки работников учреждения, обеспечения социальных гарантий и определяет основания, размер и условия назначения и выплаты материальной помощи работникам МБДОУ ДС ОВ № 25 муниципального образования Темрюкский район.

1.2. Единовременная материальная помощь является видом финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его письменному заявлению в связи с мотивированными причинами.

1.3. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств, вне зависимости стажа работы в учреждении, кроме причины сокращения численности или штата. В случае сокращения численности или штата, стаж работника в учреждении должен составлять не менее 10 лет.

1.4. Материальная помощь устанавливается в абсолютных значениях.

1.5. Временным, сезонным работникам, внешним совместителям материальная помощь не назначается и не выплачивается.

1.6. Выплата материальной помощи производится на основании решения и приказу руководителя учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее конкретный размер.

1.7. Назначение и выплата материальной помощи производится по окончании календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), в течение которого поступило заявление работника.

1.8. Периодичность выплат материальной помощи по одному основанию в течение календарного года устанавливается однократно.

1.9. Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность администрации учреждения, и зависит от финансового состояния учреждения, и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

2.Основания и размеры оказания материальной помощи

2.1. Основаниями для выплаты материальной помощи являются:

- Особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья, при наличии болезни, которая может привести к полной или частичной дееспособности; инвалидности; требующей серьезного хирургического вмешательства и медикаментозного лечения, так же в связи с увечьем, несчастным случаем, аварией самого работника или его несовершеннолетних детей в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).
- При выходе работника на пенсию - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).
- Непредвиденные обстоятельства - в размере до 3000 (трех тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).
- Гибель работника в результате несчастного случая - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей семье работника (при наличии экономии фонда заработной платы).

2.2. Перечень обязательных документов, прилагаемых к заявлению об оказании материальной помощи:

- копии документов, удостоверяющих личность и (или) родство: свидетельство о рождении, паспорт, свидетельство о перемене имени и фамилии)
- документы учреждений здравоохранения (справки, эпикризы и т.д.), справка ВКК, договор на лечение, рецептурные чеки, кассовый чек на приобретение дорогостоящих лекарств и предметов обихода для нуждающего в лечении.
- справка МЧС, противопожарной службы, документы из органов МВД и прочее.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с 19 марта 2021 года и действует до замены документом в новой редакции.

Приложение № 5
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная
«19» марта 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Профессия, должность	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1	Заведующий хозяйством	7 календарных дней	Ст.119 ТКРФ (ненормированный рабочий день)
2	Заведующий детским садом	7 календарных дней	Ст.119 ТКРФ (ненормированный рабочий день)
3	Председатель ПК	3 календарных дня	За содействие в решении социально-трудовых вопросов работников ДОУ и высокий уровень ведения документации, подготовки отчётов

Приложение № 6
к коллективному договору
Утверждено на собрании трудового
коллектива 19 марта 2021 года

План мероприятий
по улучшению условий и охране труда работников МБДОУ ДС ОВ №25 на 2021 год

Администрация МБДОУ ДС ОВ №25 в лице заведующей и трудовой коллектив в лице председателя ППО разработали и утвердили настоящий план по улучшению условий и охране труда

N п/п	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость работ рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	3	3000	2021	комиссия	3	3	-	-
2.	Проведение специального обучения заведующего ДОУ, уполномоченного по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев в обучающих организациях	3	6300	2021	заведующий	3	3	-	-
3.	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	6	10 000	2021	заведующий	28	24	-	-
4.	Проведение обязательных предварительных и периодических	23	118000	2021	заведующий	23	23	-	-

	медицинских осмотров (обследований).								
5	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.	20	20000	2021	заведующий	-	-	-	-
6	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников	9	18000	2021	заведующий	9	9	-	-
7	Организовать обучение и проверку знаний работников по охране труда .		-		комиссия по ОТ	28	24	-	-
8	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	1	12000	1 раз в год	заведующий	-	-	-	-
9	Организация работы кабинета по охране труда (уголка).	1	2000	в течение года	заведующий	-	-	-	-
10	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	28	1 000	весь период	заведующий	-	-	-	-
11	Провести общий технический осмотр зданий и сооружений.		-	ежемесячно	комиссия по ОТ	-	-	-	-
12	Организация систематического административно-общественного контроля за состоянием охраны труда.	28	-	весь период	заведующий комиссия по ОТ	28	24	-	-
13	Обновление оргтехники на	3	30000	весь	заведующий				

	рабочих местах, мебели, согласно требованиям СанПиН			период					
14	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	28	10000	весь период	Председатель ПО			-	-
15	Обслуживание газового оборудования ДОУ	-	6300	Третий квартал	Заведующий	-	-	-	-
16	Диагностика холодильного оборудования	-	1000	Весь период	Заведующий	-	-	-	-
17	Материалы для санитарно-противоэпидемических мероприятий	-	43400	Весь	Заведующий	28	24	-	-

* Приказ Минздравсоцразвития РФ № 181 н от 01.03.2012 года с изменениями и дополнениями.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда **(ст. 226 ТК РФ)** в организациях осуществляется: в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий подписали:

Заведующий _____ Мартыненко В.Г.

МП

Председатель Профсоюзного комитета _____Чугунная С.Н.

МП

Приложение № 7
к коллективному
договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная
«19» марта 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.

Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выда чи (сроки носки) в год	Основание
1	Младший воспитатель	Халат х\б Косынка Перчатки резиновые Фартук х/б	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 шт. 1шт.	Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на
2	Повар	Костюм х/б, Колпак Передник х/б	1 шт. 1 шт. 1 шт.	
3	Завхоз	Халат х/б Рукавицы комбинированные Косынка	1 шт. 4 пары 2 шт.	
4	Дворник	Халат х\б Фартук х/б Перчатки Галоши	2 шт. 1 шт. 2 пары 2 пары	
6	Машинист по стирке и ремонту	Халат х\б Косынка	2 шт. 2 шт.	

	спецодежды, белья	Перчатки резиновые дежурные Фартук дежурный Рукавицы комбинированные	1 пара 1 пара 4 пары	работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г № 997н
7	Подсобный рабочий	Халат х\б Фартук х/б Перчатки резиновые Косынка	1шт. 1 шт. 6 пар 1 шт.	

Приложение № 8
к коллективному
договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная
«19» марта 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

№ п/п	Наименование рабочего места, профессии	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Основание
1	Повар	Мыло туалетное для мытья рук или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие)	200г 250 мл 100 мл	Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденные Приказом Минсоцздравразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н
2	Младший воспитатель	Мыло туалетное для мытья рук или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200г 250 мл 100 мл 100 мл	
3	Дворник	Мыло туалетное для мытья рук или	200г	

		жидкие моющие средства в дозирую-щих устройствах Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	250 мл 100 мл 100 мл	
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло туалетное для мытья рук или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200г 250 мл	Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденные Приказом Минсоцздравразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н
5	Подсобный рабочий	Мыло туалетное для мытья рук или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие)	200г 250 мл 100 мл	
6	Заведующий хозяйством	Мыло туалетное для мытья рук или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200г 250 мл 100 мл	

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____С.Н.Чугунная
«19» марта 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ ДС ОВ № 25
_____В.Г.Мартыненко
«19» марта 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 25 муниципального образования Темрюкский район

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 общеразвивающего вида № 25 муниципального образования Темрюкский район.

2. Педагогические работники образовательных организаций 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 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре; имеют право на длительный отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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 ребёнком 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 14 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Длительный отпуск может быть разделен на 2 части. Минимальная продолжительность одной из частей отпуска 6 (шесть) месяцев.

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.

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 три дня. 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 оплаты

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 учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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.

Приложение № 10
к коллективному
договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Чугунная С.Н. _____
« 19 »марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС ОВ № 25
Мартыненко В.Г. _____
« 19 » марта 2021 г.

ГРАФИК

проведения специальной оценки условий труда

в МБДОУ ДС ОВ №25

(Ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ)

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки условий труда
1	Повар	1	1 квартал 2021 года
2	Младший воспитатель	4	1 квартал 2021 года
3	Заведующий	1	1 квартал 2021 года
4	Старший воспитатель	1	1 квартал 2021 года
5	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	1	1 квартал 2021 года

График составил:

Ответственный по охране труда МБДОУ ДС ОВ №25 _____Ткаченко О.Н.