



## 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 МДОБУ детском саду № 25 МО Кореновский район.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации МДОБУ детского сада № 25 Солодовник А.В., (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет) Шаипова В.Н.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, 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, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, 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 образовательной организации, 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, отраслевым соглашениями.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 25.03.2023 года (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, профессиональными стандартами, содержащими квалификационные характеристики, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в территориальный отдел Социального Фонда России; направлять данные персонифицированного учета в территориальный отдел Социального Фонда России;

- 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.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, 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. 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 по инициативе работодателя либо работника 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:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы);
- 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.
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- 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 общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
- условия труда на рабочем месте;
- 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 обязательных 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.

2.4. 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. 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.

2.4.3. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, а также педагогическим работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.5. 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.

2.4.6. 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.

2.4.7. Работодатель уведомляет профком 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.

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, 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 свыше двух месяцев для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.3. 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 исключением случаев, когда трудовая книжка на работника в соответствии с законодательством не ведется).

2.5.4. 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 образовательной организации.

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 на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.7.2. 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 образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющих 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 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. Стороны совместно:

3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

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

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин 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).

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполное



рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Работодатель обязуется установить неполное рабочее время 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»).

4.5. 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).

4.6. Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.7. 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 воспитанников, групп, режим работы организации) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

4.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**) и трудовыми договорами.

4.10. 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).

4.11. 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.

4.12. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором,

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

4.13. 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).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста, родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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 образовательной организации, 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).

4.16. 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.

4.17. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск (*Приложение № 8*).

4.18. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

4.20. В случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

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.

4.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) (приложение №3).

4.22. Стороны договорились:

4.22.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы); - до 14 календарных дней в году

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

-при рождении внуков – 2 календарных дня;

-при бракосочетании детей работников –3 календарных дня;

-председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

-в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

-для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

-при тяжелом заболевании близкого родственника – 5 календарных дней;

-за стаж работы в организации (10 лет) - 1 календарный день;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня.

4.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

## **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 путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются: 26 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 11 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем 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 о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 25 МО Кореновский район (*Приложение № 4*), разработанного на основании Трудового Кодекса Российской Федерации; приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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», постановления главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями); постановления главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

5.1.5. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течении 5 лет.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010 г. №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

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 №8** 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. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. 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.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 2, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.12. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты 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 или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- перед наступлением пенсионного возраста;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации 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 организаций 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 организации;

- 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 организаций;

- 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 (*приложение №4*).

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. 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.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой ему среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения (ст.178 ТК РФ).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но



не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в территориальный отдел Социального Фонда России, 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 в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

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

6.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в первом абзаце настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в день выхода на работу после диспансеризации.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение №5*).

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 территориального отдела Социального Фонда России (до 20%) 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.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно):

инструктажей по охране труда;  
стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);  
обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;  
обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране 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. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

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 № 8,9*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (*приложения № 7*), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 10*).

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.

7.1.12.1. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.1.12.2. Обеспечивать расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

7.1.12.3. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.1.12.4. Проводить обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

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. Работодатель обязан в области пожарной безопасности:

- проводить необходимые мероприятия по противопожарной безопасности, контролировать обеспеченность помещений соответствующим противопожарным инвентарем, планами-схемами эвакуации людей в случае пожара, проводить обучение всех сотрудников по вопросам противопожарной безопасности;

- обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполняет предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.1.15. Работодатель обеспечивает информирование работников под личную роспись об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

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 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 членам комиссий по охране труда по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда» один раз в квартал.

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 и здоровые 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 ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ППО**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в ППО, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель 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).

8.1.3. 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:

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

8.1.5. 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»).

8.1.6. 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.

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

8.1.8. 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 ППО и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. 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);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 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;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. 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 организации (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 организации, 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 обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 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);
- утверждение расписания занятий (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).

8.2.4. 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);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. 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).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, 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).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **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.

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.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
В.И. Шапцова



«24» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район  
А.В. Солодовник



«24» марта 2023 г.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 25 муниципального образования Кореновский район

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Целями правил внутреннего трудового распорядка являются: укрепление трудовой дисциплины, организация условий труда, повышение эффективности работы.

### 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, работником может быть любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, работодатель – заведующий МДОБУ детским садом №25 МО Кореновский район Солодовник Анна Валерьевна.

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлением ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным

государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставления еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законами способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ;

- обязательное социальное страхование.

## 2.2. Работник обязан:

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

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

## 2.4. Работодатель имеет право на:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ

#### 2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ и федеральными законами.

### **3. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка по обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

3.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично

выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе поручению работодателя или его уполномоченного на то представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

3.2. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти (ст. 65) Трудового кодекса РФ.

3.3. Трудовая книжка установленного образца и (или) сведения о трудовой деятельности являются основными документами о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не оформляется). Для граждан, заключающих трудовой договор впервые, в соответствии с законодательством, трудовая книжка не оформляется. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный отдел Социального Фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в

соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не ведется).

Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у него способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя):

- в период работы не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

Такое заявление работник может подать на бумаге или в электронном виде, направив его по адресу электронной почты: [mdobu.ds25@yandex.ru](mailto:mdobu.ds25@yandex.ru) работодателя.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

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

Записи в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

3.4. 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.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

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.

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.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой ему среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а также вакантную нижестоящую или ниже оплачиваемую.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 1 час в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

3.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.8. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ)
- истечение срока трудового договора (п.2 ст.58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (п.3 ст.77 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст.74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.2 ст.73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч.1 ст.72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Днем увольнения работника является последний день его работы.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

#### 4. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на другую постоянную работу в другую организацию, либо в другую местность вместе с организацией, допускается только с письменного заявления работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещения его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

#### 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- 36 часов в неделю – для воспитателей;
- 24 часа в неделю – для музыкальных руководителей;
- 39 часов в неделю – для медицинского работника.

5.2. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, кроме воспитателей.

## 6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

6.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, а также сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92), женщинам, работающим в сельской местности — 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии на неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Работодатель обязуется установить неполное рабочее время 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»).

6.2.Режим работы при пятидневной рабочей неделе с 2-я выходными днями (суббота, воскресенье) устанавливается следующим категориям работников:

6.2.1. Для педагогических работников рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, продолжительность рабочего дня 10 часов, с 7.30 до 17.30 ч. Чередование рабочих и выходных дней для воспитателей устанавливается графиком работы, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Отдых и прием пищи, педагогические работники осуществляют в течение рабочего времени на рабочем месте, которые включаются в рабочее время и оплачиваются.

6.2.2. Для заведующего ДОУ, заведующего хозяйством с 8.00 до 17.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.48

- для медицинской сестры с 7.30 до 16.42, перерыв с 11.30 до 13.30.
- для старшего воспитателя (0,5 ст.) ежедневно с 8.00 до 11.36.
- для музыкального руководителя 0,75 ст. (18 часов в неделю) с 8.00 до 15.00 вторник, четверг, пятница, перерыв с 12.00 до 13.00
- для музыкального руководителя 0,5 ст. (12 часов в неделю) с 8.00 до 12.00 ч. вторник, четверг, пятница
- для музыкального руководителя 1 ст. (24 часа в неделю): с 8.00 до 12.00 ч. - понедельник, вторник, четверг; с 8.00 до 16.00 ч. - среда, пятница, перерыв с 12.00 ч. до 14:00 ч.
- для помощников воспитателя с 7.30 до 16.42 перерыв на обед продолжительностью 2 часа (согласно, графика питания возрастной группы, утвержденного руководителем)
- для машиниста по стирке и ремонту спецодежды с 7.30 до 16.42 перерыв на обед с 12.00 до 14.00
- для водителя автомобиля с 8.00 до 17.00 перерыв на обед с 12.00 до 13.00



- для дворника с 7.30 до 16.42 перерыв с 12.00 до 14.00
- для кастелянши (0,5 ст.) с 8.00 до 11.36
- для поваров: 1 смена с 6.00 до 14.12 перерыв с 10.00 до 11.00  
2 смена с 8.00 до 16.12 перерыв с 12.00 до 13.00
- для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (1 ст.) ежедневно с 8.00 до 17.00 перерыв на обед с 12.00 до 13.00

## 7. РЕЖИМ ОТДЫХА

7.1. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня
- ежедневный отдых
- выходные дни
- нерабочие праздничные дни
- отпуска

7.3. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы

7 января — Рождество Христово

8 марта — Международный женский день

1 мая — Праздник Весны и Труда

9 мая — День Победы

12 июня — День России

4 ноября — День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий, после праздничного рабочий день.

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

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

1) 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;

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

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

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

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

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

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей

указанного возраста, родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7.5. 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 рабочего времени при работе по совместительству не должны превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полное рабочее время (смену). 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 соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 Трудового Кодекса РФ.

7.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам, заведующему ДОУ - 42 календарных дня. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, рабочие места которых признаны вредными. Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении к коллек-

тивному договору (приложение №8). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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 очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

*несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.*

График отпусков обязателен для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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 данном учреждении.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, 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 отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым вредными и (или) опасными условиями труда, денежной компенсацией не допускается.

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.

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен

отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

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

при рождении внуков – 2 календарных дня;

при бракосочетании детей работников –3 календарных дня;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

при тяжелом заболевании близкого родственника – 5 календарных дней;

за стаж работы в организации (10 лет) - 1 календарный день;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами, ТК, либо коллективным договором.

Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ), 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» (Приложение №3).

## 8. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

Заработная плата выплачивается не реже чем за каждые полмесяца 11 и 26 числа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## 9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсация-денежная выплата, установленная в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки
- при переезде на работу и другую местность
- при исполнении государственных или общественных обязанностей
- при совмещении работы с обучением
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

9.2. Служебная командировка-поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду

расходы по найму жилого помещения

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя

9.3. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяется соответствующими разделами ТК РФ

9.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

9.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

9.6. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

## 10. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

10.1. Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.



10.2. 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;
- и (или) другие, например занесение на Доску почета (перечислить).

10.3. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности работника.

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

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

10.5. До наложения взыскания от работника потребуется объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

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

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

10.7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

10.8. 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.

## 11.ОХРАНА ТРУДА

11.1. Охрана труда-система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себе правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

11.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, непрошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками СИЗ и коллективной защиты;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного ППО работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

11.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять СИЗ и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу за средства работника), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования за счет средств работодателя) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

11.4. Перечень работников, подлежащих медицинскому осмотру, определяется нормативно-правовыми актами РФ и приказом заведующего МДОБУ детский сад №25 МО Кореновский район.

11.5. Каждый работник имеет право на:

-рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

-обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

-получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

-обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

-обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя и другие в соответствии с ТК РФ.

## 12.МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

12.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

12.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

#### 12.3. Работодатель обязан:

- возместить работнику ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- возместить ущерб, причиненный имуществу работника;
- возместить ущерб работнику за задержку заработной платы;
- возместить моральный вред, причиненный работнику.

#### 12.4. Работник обязан:

- возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

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

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Личная подпись	Дата
1	Солодовник Анна Валерьевна	Заведующий		
2	Шаипова Виолетта Николаевна	Заведующий хозяйством		
3	Кизим Наталья Викторовна	Музыкальный руководитель		
4	Пономаренко Светлана Ивановна	Воспитатель		
5	Пенькова Марина Леонидовна	Воспитатель		
6	Правдина Галина Анатольевна	Воспитатель		
7	Червяк Елена Николаевна	Воспитатель		
8	Тушова Галина Васильевна	Воспитатель		
9	Орел Наталья Васильевна	Воспитатель		
10	Кирпиченко Галина	Воспитатель		

	Николаевна			
11	Марченко Светлана Сергеевна	Медицинская сестра		
12	Мед Ольга Григорьевна	Повар		
13	Кукота Галина Васильевна	Повар		
14	Мазняк Наталия Владимировна	Дворник		
15	Омельяненко Ольга Анатольевна	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
16	Солодовник Николай Николаевич	Водитель автомобиля		
17	Куламиец Игорь Николаевич	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
18	Зуб Татьяна Владимировна	Помощник воспитателя		
19	Волощук Марина Сергеевна	Помощник воспитателя		
20	Берникова Анна Васильевна	Помощник воспитателя		
21	Домарева Оксана Алексеевна	Помощник воспитателя		
22	Бабурина Василина Васильевна	Помощник воспитателя		

Приложение № 2 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
В.Н. Шапцова

«24» марта 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район  
А.В. Солодовник

«24» марта 2023 г.



Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

## ПРИЛОЖЕНИЕ №3 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
*Шашкова* В.Н. Шашкова

«24» марта 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район

*Солодовник* А.В. Солодовник

«24» марта 2023 г.



### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МДОБУ д/с № 25 МО Кореновский 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:  
воспитатель;  
музыкальный руководитель;  
старший воспитатель;  
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 1 месяц** до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

***Длительный отпуск может быть разделен на 2 части.***

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная, 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 2 недели**. 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 к коллективному договору №4

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

МДОБУ детский сад №25

МО Кореновский район

«24» марта 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ

детским садом №25

МО Кореновский район

А.В. Солодовник

«24» марта 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 25 муниципального образования Кореновский район**

**1. Общее положение**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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»
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

**2. Порядок и условия оплаты труда**

Система оплаты труда работников МДОБУ детский сад №25 МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работников, 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 и качества оказанных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) (далее по тексту – оклад) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы- 6056 рублей		
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя	0,00
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -6862 рублей		
2.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2.	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	0,06
3. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы- 8472 рубля		
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор; социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; воспитатель; мастер производственного обучения; методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог - библиотекарь	0,10
1) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу		
4. Должность руководителей структурных подразделений		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 9282 рублей		
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную	0,05

	программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
5. Должности среднего медицинского персонала		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6155 рублей		
5.1	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	0,22
5.2	4 квалификационный уровень: медицинская сестра по массажу	0,28
5.3	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	0,32
6. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 5956 рублей		
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка, экспедитор	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
7. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 6056 рублей		
1 квалификационный уровень	диспетчер, лаборант, администратор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инспектор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий фотолабораторией	0,04
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
	Должности служащих II квалификационного уровня, по которому устанавливается внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	0,15
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	Механик (гаража)	0,17
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	0,15

5 уровень	квалификационный	Начальник гаража	0,2
--------------	------------------	------------------	-----

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (для педагогических работников), образуют новый оклад.

Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5855
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6056
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6156
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6260
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6458
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6662
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6862

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе применения тарифной системы оплаты труда работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения.

### 3. Расчёт заработной платы заведующего учреждения

3.1. Оклад заведующего Учреждения устанавливается приказом Управления образования в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район, утверждённого постановлением главы администрации муниципального образования Кореновский район от 24.12.2008 г. № 1730 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

### 4. Гарантии по оплате труда

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4.3. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, расходуется в соответствии с «Положением об размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район»

4.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

4.5. 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.

4.6. Оплата работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

4.7. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

4.8. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 11 и 26 числа каждого месяца перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.9. Расчетные листы муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования и культуры муниципального образования Кореновский район», выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

4.10. Форма расчетного листа:

**Организация: МДОБУ ДС №25 МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (месяц, год)  
**Ф.И.О. (табельный номер)**  
 Организация: МДОБУ ДС №25 МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН  
 Подразделение:

**К выплате:**  
 Должность:  
 Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						<b>Выплачено:</b>		
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец		
Общий облагаемый доход:								

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

### **к ПОЛОЖЕНИЮ**

о системе оплаты труда  
работников МДОБУ  
детский сад №25  
МО Кореновский район  
от 24 марта 2023 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район**

#### **1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании»; постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район», (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 02.07.2014 № 1063 «О введении и об условиях осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район». Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад №25 муниципального образования Кореновский район (далее – Учреждение). Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала положение вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса развития творческой активности и инициативы,

снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата отдельным категориям работников.
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам

**Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:**

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

## 2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

**2.1. Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения**

№ п/п	Показатели результативности работы	Критерии оценки	Баллы
<b>I</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования</b>		
1.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах; Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках;	Грамота, диплом, благодарность, сертификат, приказ, справка	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный - 5 Уровень ДООУ - 2
2.	Участие в экспериментальной работе, работе в творческих группах, комиссиях, разработка авторских программ, программы развития ДООУ, образовательной программы.	Факт участия, протокол	2
3.	Наличие публикаций в периодической печати (СМИ), интернете, сайте ДООУ	Экземпляр публикации, сертификат, диплом, благодарность, грамота, скриншот	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный - 5
4.	Активное участие в жизни -учреждения, -поселения -района	Факт участия	1 2 3
5.	Работа на экологической тропе: -Проект; -Открытое мероприятие; -Изготовление авторских пособий, атрибутов.	Документация, фотоотчет.	По 3 балла за каждый вид
6.	Активное участие в мероприятиях ДООУ направленных на реализацию задач годового плана: выступление на педагогических Советах, семинарах, круглых столах, педагогических часах, мастер-классов.	Факт проведения, приказ, конспект, справка	5



7.	Изготовление поделок, сувениров к мероприятиям	По факту	3
8.	Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации: планов, конспектов	По факту до 28 числа каждого месяца	5
9.	Качественное, своевременное, достоверное ведение документации и отчетности	Анализ документации педагогов	5
10.	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям	Грамота, диплом, благодарность, приказ, справка об участии	Региональный -15 Муниципальный -10 ДОУ -5
11.	Взаимодействие с другими социальными службами (школа, библиотека, ДК)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
12.	Применение современных технологий при создании развивающей среды <b>в группах по центрам:</b> -дидактические игры; -Развивающие авторские пособия; -Раздаточный материал (атрибуты). <b>И на участках ДОУ</b>	Факт создания  Фото (было – стало)	3 (за каждый вид)
13.	Участие в РМО	Факт участия, справка, конспект	10
14.	Качественная разработка сценариев праздников, Изготовление атрибутов для проведения мероприятий, костюмов	Конспект сценария	3 балла
15.	Качественное проведение утренников воспитателями	Факт проведения	Высокий – 5 Средний – 4 Низкий -3
16.	Соблюдение норм здорового образа жизни  Несоблюдение норм здорового образа жизни	Систематическое использование спецодежды, внешний вид, отсутствие вредных привычек	5  -5
17.	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников. Подбор разнообразного музыкального репертуара Постановка современных танцев	Факт проведения справка	За 1 возраст – 3  3 3
18.	Результативность взаимодействия с педагогами ДОУ. Подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей.	По факту	3
19.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникационных технологий: Новые формы проведения развлечений, утренников; использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры  Интегрированные занятия	Наличие методических разработок, конспектов, отзывов	5
20.	Участие в проектной деятельности. Разработка, реализация, защита проекта	План, материалы по проектной деятельности, сертификат	5
21.	<i>Качественное исполнение ролей на утренниках</i> -роль 1-го порядка -роль 2-го порядка	Карточка-анализ утренника	3 балл 2 балл

	-роль 3-го порядка (порядок определяется музыкальным руководителем)		1 балл (баллы суммируются)
22.	Оформление холлов ДООУ: стенды, выставки, поделки, картины, сезонность. Развитие материально- технической и дидактической базы группы и ДООУ.	Факт оформления Аккуратность.	5
23.	Работа и наставничество с молодыми специалистами	План работы	5
24.	Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	По факту	5
25.	Ведение сайта учреждения (размещение фотоматериалов, отчетов, консультаций, конспектов, сценариев)	Своевременность заполнения	5
26.	Посещаемость детей	Результаты мониторинга	от 2 до 10 чел. – 2 от 10 до 15 чел. – 4 от 15 до 20 чел. – 6 свыше 20 чел. – 8
27.	Качество освоения воспитанниками учреждения основной образовательной программы детского сада (за 1 полугодие – на 15 января; за год – на 15 мая)	Результаты оперативного контроля ст. воспитателем	91-100% - 5; 81-90% - 4; 71-80% - 3; 61-70% - 2
28.	Участие в смотрах-конкурсах	Диплом, грамота, сертификат	Участие 1балл 1 место -5 2 место -4 3 место- 3
29.	Посещение семинаров, конференций, РМО в не рабочее время	По факту	3
30.	Своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки	По факту выполнения По факту не выполнения	5 -5
31.	Систематическое применение здоровьесберегающих технологий: закаливание, гимнастики, организация, разучивание и проведение подвижных игр, Дни здоровья.	Факт проведения, Оперативный контроль ДООУ Факт не проведения Фотоотчет	5 Низкая заболеваемость 5 -5
32.	Оформление территории ДООУ, игровых площадок (использование МАФ, оформление клумб, грядки, площадки в едином стиле)	По факту	10
33.	Ведение кружковой работы (дополнительной платной услуги в ДООУ)	По факту	От 1 до 10
34.	Случай травматизма у детей	По факту	- 5
35.	Нарушение должностных инструкций	Замечания, объяснительные, докладные	Минус 2
36.	Нарушение СанПиН	Объяснительные	Минус 2
<b>II</b>	<b>Работа с родительской общественностью:</b>		
37.	Проведение родительских собраний (% участия родителей);	Лист регистрации, протокол собрания, отзывы родителей, материалы проведения	До 50 % - 3, более - 5

38.	Организация тематических выставок и уголков для родителей	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
39.	Выпуск праздничных стенгазет	Фотоматериал	5
40.	Организация выставок совместного творчества детей и родителей	Фотоматериалы	3
41.	Проведение совместных праздников, досугов, дней здоровья (проводятся воспитателями)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
42.	Проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций, семинаров – практикумов, мастер – классов	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
43.	Подготовка и выступление на общих родительских собраниях	По факту	5
44.	Периодический выпуск буклетов для родителей о достижениях детей, о выполнении образовательной деятельности	По факту	3
45.	Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ, платные услуги (до 15 числа)	По факту	3 (при наличии задолженности более 2 месяцев минус 5 баллов)
46.	Обоснованные жалобы со стороны родителей	По факту	-5

Мониторинг и оценка результативной деятельности воспитателей детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого воспитателя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого воспитателя ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат воспитателям производятся ежемесячно.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

**2.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается:**

Показатели качества, интенсивности и	Критерии оценки	Размер выплат
--------------------------------------	-----------------	---------------

<b>результата работы</b>		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Повышение имиджа учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях;</li> <li>• Подготовка к новому учебному году;</li> <li>• Общественная работа</li> </ul>	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	2558,00 руб.
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту	1 918,50 руб.
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	По факту	458,00 руб. 229,00 руб.
За выполнение работ ответственного по использованию сайта ДОУ и размещение материалов на сайте	По факту	343,50 руб.

**Для должностей учебно-вспомогательного персонала**

<b>Показатели качества, интенсивности и результата работы</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b><i>Помощник воспитателя</i></b>		
Системное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль медсестры	7 186,00 руб.
<b><i>Заведующий хозяйством</i></b>		
За правильное оформление документов на получение продуктов	По факту	6 443,00 руб.
За прием, хранение и размещение продуктов в кладовой и выдачу продуктов на кухню	По факту	3 500,00 руб.

**Для должностей младшего обслуживающего персонала**

<b>Показатели качества, интенсивности и результата работы</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b><i>Повар</i></b>		
За качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	6 460,00 руб.
<b><i>Кастелянша</i></b>		
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	3 643,00 руб.
<b><i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</i></b>		
Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	Качество	6 572,00 руб.
<b><i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i></b>		
Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	7 286,00 руб.
<b><i>Дворник</i></b>		

За работу, связанную с сезонными изменениями в природе	По факту	7 387,00 руб.
<b>Водитель автомобиля</b>		
За содержание автомобиля в удовлетворительном состоянии, мелкий ремонт автомобиля	По факту	6 348,00 руб.

**Для должностей медицинского персонала**

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<b>Медицинская сестра</b>		
Санитарно — просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	По факту	3 854,50 руб.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат и профсоюзным комитетом.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности работников учреждения с последующим согласованием с заведующим учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения и подписывается всеми членами комиссии.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

**3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и медицинской сестре в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях.**

Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузке:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%
при выслуге лет от 10 лет	15%

**4. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.**

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- воспитатель;
- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед(логопед));
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра)
- обслуживающий персонал (водитель автомобиля, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик.

## **5. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам.**

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам выплачивается в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты носят дополнительный характер и производятся из фактического отработанного времени в календарном месяце. Работникам, выполняющим объемы работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее в полном размере.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данного вида доплат. Выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

Предельный размер доплат, выплачивается одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не должен превышать 3000 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000 рублей:

1. Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог-психолог, педагог дополнительного образования;
1. Заведующий (директор), заместители заведующего (директора), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

## **6. Премирование.**

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

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

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

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

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу.) Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

6.6. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад №25 МО Кореновский район. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду о премировании сотрудников.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МДОБУ детский сад 25 МО Кореновский район**

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в сельской местности
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;

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

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

4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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



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

7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере: (только согласно специальной оценке труда)

В связи с осуществлением работником деятельности в условиях труда, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ по тяжести трудового процесса:

- водителю автомобиля – 12 %;

В связи с осуществлением работником деятельности в условиях труда, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ по тяжести трудового процесса и микроклимату:

- повару — 12 %;

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 12 %.

8. За работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25 %.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

### **к Положению**

об размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район**

#### **1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район (далее – МДОБУ детский сад № 25)

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

#### **2. Состав экспертной комиссии**

2.1. Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют педагогический состав с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

#### **3. Организация деятельности экспертной комиссии**

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю учреждения для согласования с управляющим советом размера выплат стимулирующего характера.

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц до 25 числа.

#### **4. Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии**

4.1. Члены экспертной комиссии:

- Рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом руководителя;
- Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
- В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;
- Обеспечивают объективность принимаемых решений;
- Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии.

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость и вывешивает её для ознакомления на информационном стенде учреждения.

4.3. В течение двух рабочих дней с момента размещения информации работник, не согласный с решением экспертной комиссии, может подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущения технических ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления.

4.5. Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам направляется в управляющий совет МДОБУ детский сад № 25 для рассмотрения и согласования не позднее 25 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

4.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МДОБУ детский сад № 25 после расчёта стоимости 1 балла.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2**  
**к Положению**  
об условиях и порядке распределения  
стимулирующей части оплаты труда  
МДОБУ детский сад № 25  
МО Кореновский район

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам в МДОБУ детский сад № 25**  
(за период с \_\_\_\_\_)

Ф.И.О.	Должность	Количество баллов		Примечания
		Самоанализ	Экспертная оценка	

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ №3**  
**к Положению**  
об размерах, порядке и условиях  
осуществления стимулирующих,  
компенсационных выплат в МДОБУ  
детский сад № 25  
МО Кореновский район

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда в**  
**МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район**

**1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район (далее – МДОБУ детский сад № 25)

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

**2. Состав экспертной комиссии**

2.1. Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют младший обслуживающий персонал совместно с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

**3. Организация деятельности экспертной комиссии**

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю учреждения для согласования с управляющим советом размера премий

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц до 25 числа.

**4. Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии**

4.1. Члены экспертной комиссии:

- Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
- В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;
- Обеспечивают объективность принимаемых решений;
- Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии.

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость и вывешивает её для ознакомления на информационном стенде учреждения.

4.3. В течение двух рабочих дней с момента размещения информации работник, не согласный с решением экспертной комиссии, может подать обоснованное письменное

заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущения технических ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления.

4.5. Премирование работников ДООУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад №25 МО Кореновский район.

4.6. Критерии и размер выплат премий работникам оформляется приказом «О премировании сотрудников» после составления, подписания и согласования Протокола экспертной комиссии.

Приложение №5 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
И.И. Шапцова

«24» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район  
А.В. Солодовник

«24» марта 2023 г.


СОГЛАШЕНИЕ по охране труда МДОБУ детский сад №25 МО Кореновский район и ППО

Срок выполнения мероприятий

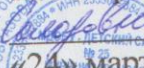
Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Количество	Стоимость работ, в тыс. руб.			Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
			2023	2024	2025		
Провести испытание и замер всех заземляющих контуров, электроустановок контрольно-измерительной лабораторией	Усл.	3	8,339	8,339	8,339	2023 май 2024 май 2025 май	Заведующий ДОУ
Организация уголка по охране труда, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий	Шт.	3	0,500	0,500	0,500	В течении года	Председатель ППО
Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда	Шт.	14	6,400	4,800	-	ноябрь	Заведующий ДОУ
Проведение специальной оценки условий труда	Шт.	8	15,000	-	15,000	Июль	Заведующий ДОУ Завхоз
Мероприятия, связанные с обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и др. СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	Чел.	22	-	-	-	1 раз в 6 мес., по необходимости	Заведующий ДОУ
Инструктаж по ТБ и производственной санитарии	Чел.	3	-	-	1,500	-	Заведующий ДОУ Завхоз
Организация обучения, инструктажа проверки знаний в по охране труда работников предприятия в соответствии с требованием ГОСТ 12.0.004	Чел.	22	88,170	88,170	88,170	май	Мед. сестра

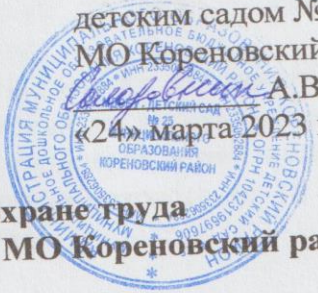
Прохождение медосмотров

Приложение № 6 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
  
В.Н. Шаипова  
«24» марта 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район  
  
А.В. Солодовник  
«24» марта 2023 г.



Положение об охране труда  
МДОБУ детского сада №25 МО Кореновский район

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 428 669 руб. (приложение №5), в том числе:  
специальная оценка условий труда 6400 руб. в 2023 году,  
4800 руб. в 2024 году;

расходы на обучение по ОТ работников 1500 руб. в 2025 году;  
расходы на приобретение мыла, смывающих и обезвреживающих средств,  
приобретение СИЗ, специальной одежды, обуви 30 000 руб. на 2023 - 2026 гг.;

начисления к тарифным ставкам за работу во вредных условиях труда: двум поварам, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, водителю автомобиля, 52402 руб. в 2023 - 2026 гг.;

расходы на оплату дополнительного отпуска двум поварам, машинисту по стирке и ремонту спецодежды 36540 руб. в 2023 - 2026 гг.

2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.

3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ и услуг) (в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью – в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов).

4. Провести СОУТ по следующим рабочим местам: заведующий, заведующий хозяйством, медицинская сестра, водитель автомобиля, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, воспитатель – 2 рабочих места в 2023 году; помощник воспитателя – 5 рабочих мест, воспитатель в 2024 году.

5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №7 коллективного договора. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.



6. Предоставлять работникам, занятым на работах в вредных и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:

- дополнительный отпуск (приложение №8 коллективного договора);
- доплаты к тарифной ставке (приложение №9 коллективного договора).

7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

8. Обеспечить использование труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

9. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

– проходить обучение санминимума.

10. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемого из равного числа представителей работодателя и работников (профкома или другого представительного органа), в том числе:

от работодателя

- Солодовник Анна Валерьевна
- Марченко Светлана Сергеевна
- от работников
- Шаипова Виолетта Николаевна
- Мед Ольга Григорьевна

Приложение № 7 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ЦПО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
В.М. Шапцова  
«24» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район  
А.В. Солодовник  
«24» марта 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

Наименование профессии, должности, основание предоставления	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Необходимо
1	2	3	4
1.водитель авто-любителя ПРИКАЗ Минтруда России от декабря 2014 г. № 97-н, п.11	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, перчатки резиновые или из полимерных материалов, перчатки с точечным покрытием	1 шт.  Дежурные  12 пар	1 шт.  Дежурные  12 пар
2.дворник ПРИКАЗ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. №997-н п.23	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,  фартук из полимерных материалов с нагрудником, перчатки с полимерным покрытием,  сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.  2 шт.  6 пар  1 пара	1 шт.  2 шт.  6 пар  1 пара
3.заведующий хозяйством ПРИКАЗ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997-н, п.32	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,  перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар	1 шт.  6 пар
4.кастелянша ПРИКАЗ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997-н п.48	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 комплект	1 шт.  1 комплект
5.машинист по стирке и ремонту спецодежды ПРИКАЗ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997-н п.115	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.  1 комплект  Дежурный	1 шт.  1 комплект  Дежурный

<p>6.повар ПРИКАЗ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997-н п.122</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полимерных материалов с нагрудником, нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.  2 шт.  до износа</p>	<p>2 шт.  4 шт.  до износа</p>
<p>7.рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ПРИКАЗ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997-н п.135</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые с защитным подноском, перчатки с полимерным покрытием, перчатки резиновые или из полимерных материалов, щиток защитный лицевой или очки защитные; средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.  1 пара 6 пар  12 пар до износа до износа до износа</p>	<p>1 шт.  1 пара 6 пар  12 пар до износа до износа до износа</p>
<p>8.воспитатель П.3.1.9. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28</p>	<p>Халат хлопчатобумажный</p>	<p>2 шт.</p>	<p>7 шт.</p>
<p>9.старший воспитатель П.3.1.9. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28</p>	<p>Халат хлопчатобумажный</p>	<p>2 шт.</p>	<p>1 шт.</p>
<p>10.помощник воспитателя П.3.1.9. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28</p>	<p>Халат хлопчатобумажный, фартук с нагрудником, косынка хлопчатобумажная, перчатки резиновые</p>	<p>3 шт. 2 шт. 2 шт. 2 пары</p>	<p>10 шт. 5 шт. 5 шт. 5 пар</p>
<p>11.медсестра П.1. Приложения к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 года №65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты».</p>	<p>Халат хлопчатобумажный, Колпак хлопчатобумажный, Щетка для мытья рук</p>	<p>4 шт. на 2 года 4 шт. на 2 года дежурная</p>	<p>2 шт. 1 шт. дежурная</p>

Приложение №8 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель ППО  
 МДОБУ детский сад №25  
 МО Кореновский район  
 В.Н. Шаипова  
 «24» марта 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
 Заведующий МДОБУ  
 детским садом №25  
 МО Кореновский район  
 А.В. Солодовник  
 «24» марта 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий с вредными условиями труда,  
 за работу в которых работники имеют право на дополнительный  
 оплачиваемый отпуск

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	Повар	МДОБУ д/с №25	7 календарных дней	По итогам специальной оценки условий труда
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	МДОБУ д/с №25	7 календарных дней	По итогам специальной оценки условий труда

Приложение № 9 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ИШО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
*Шаипова* В.Н. Шаипова

«24» марта 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район  
*Солодовник* А.В. Солодовник

«24» марта 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий с вредными условиями труда,  
за работу в которых работники имеют право на доплаты  
к тарифной ставке (окладу)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	Повар	МДОБУ д/с №25	12,00%	По итогам специальной оценки условий труда
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	МДОБУ д/с №25	12,00%	По итогам специальной оценки условий труда
3	Водитель автомобиля	МДОБУ д/с №25	12,00%	По итогам специальной оценки условий труда

Приложение № 10 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  
МДОБУ детский сад №25  
МО Кореновский район  
*М.А. [подпись]* В.Н. [подпись]

«24» марта 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район  
*А.В. [подпись]* А.В. Солодовник

«24» марта 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, связанных с загрязнением,  
на которых работникам бесплатно выдается мыло,  
смытьищице и обезвреживающие средства

Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Наименование смытьищице и обезвреживающих средств	Наименование работ, связанных с производ- ственным фактором загрязнения	Нормы выдачи на месяц
1	2	3	4	5
Помощник воспитателя	МДОБУ д/с №25	Мыло Жидкое сред- ство в дозирую- щих устройствах	Уборка групповых помещений, туалета	200 г. 250 мл.
Машинист по стирке и ремонт- ту спецодежды	МДОБУ д/с №25	Мыло Жидкое сред- ство в дозирую- щих устройствах	Обработка стирально- го оборудования, уборка помещения прачечной	200 г. 250 мл.
Дворник	МДОБУ д/с №25	Мыло Жидкое сред- ство в дозирую- щих устройствах	Обработка рук после уборки территории и работы на хозяйствен- ном дворе	200 г. 250 мл.
Рабочий по ком- плексному об- служиванию и ремонту зданий	МДОБУ д/с №25	Мыло Жидкое сред- ство в дозирую- щих устройствах	Обработка рук после ремонтных работ в ДОУ	200 г. 250 мл.
Водитель автомобиля	МДОБУ д/с №25	Мыло Жидкое сред- ство в дозирую- щих устройствах	Обработка рук после работ, связанных с за- грязнением масла, смазки, нефтепродук- тов; обработка авто- мобиля	300 г. 500 мл.