

Российская Федерация
Краснодарский край,
Староминский район

ГКУ КК «ЦЗН Староминского района»
А.Н. Дубровину

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад
комбинированного вида №28 «Чебурашка»
муниципального образования

Староминский район

ИНН 2350007052, ОГРН 1022304683720

353600, ст. Староминская, ул. Мира, 32

от 30.10.2017г. № 127

на № _____ от _____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский
район просит Вас провести уведомительную регистрацию изменений к
коллективному договору.

1. Организационно-правовая форма и форма собственности - муниципальная.
2. ИНН - 2350007052
ОКВЭД - 80.10.1
ОКПО - 36605247
ОКОНХ - 92
3. Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» Човен Елена Викторовна,
заведующая, телефон 5-71-90.
4. Юридический адрес учреждения: Краснодарский край, ст. Староминская,
ул. Мира, 32.
5. Численность работников 46 чел., в том числе женщин 39 чел., лиц не
достигших возраста 18 лет нет чел., инвалидов нет чел., работающих во
вредных условиях труда 9 чел.
6. Председатель профкома МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» Петренко Мария
Ивановна, телефон 5-71-90.
7. Размер минимальной заработной платы – 9 204 руб.00 коп., число и
наименование профессий (должностей) работников ее получающих – 9
(младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар,
делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту
зданий, швея, дворник, завхоз, кладовщик).
8. Наличие службы охраны труда – имеется, ответственная за охрану труда
Петренко Галина Вячеславовна, телефон – 5-71-90., дата последней аттестации
рабочих мест 29.08.2016 г., число рабочих мест, подлежащих аттестации по
плану - 10, фактически аттестовано - 8.
9. Наличие комиссии по трудовым спорам - нет.
10. Наименование вышестоящего профсоюзного органа (для профсоюзных
комитетов) – Староминская районная территориальная организация Профсоюза
работников образования и науки РФ.

Коллективный договор (протокол общего собрания № 6 от 30.10.2017г., срок действия 3 года с 03.11.2017г. по 02.11.2020г.) представлен на уведомительную регистрацию в количестве 4-х экземпляров по числу подписавших сторон и одного экземпляра для отдела трудовых отношений и охраны труда.

Гор. у. КР "ИЗН Старошиковского
района" 01.11.2017г.

Приложение № 2 к постановлению
президиума от 27.04.2016 г. № 18

Руководитель (должность)

Човен Е.В.

(Ф.И.О.)

«30» октября 2017 г.

Печать



Председатель профсоюзного
комитета

Петренко М.И.

(Ф.И.О.)

«30» октября 2017 г.

Печать



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район
на 2017-2020 год(ы)

Утверждён общим
собранием работников
протокол № 6
от «30» октября 2017 г.

Содержание коллективного договора не нарушает Положения отраслевого
соглашения

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <u>Староминского района</u> наименование муниципального образования Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>01.11.2017</u> № <u>31</u> <u>Ведущий специалист</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.
--

Астахов А.В.

Согласовано:
Председатель
Профсоюза работников
образования и науки
РФ.
Толстова Е.А.



1. 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 муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район.

(наименование образовательной организации)

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 – заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» Човен Елена Викторовна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» Петренко Мария Ивановна (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

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. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, 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 03 ноября 2017 года по 02 ноября 2020 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, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

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:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях 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 предлагает, 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, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) 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 2 года 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:

- предупредить 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 предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часов неделю 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.

2.5.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях 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 для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц,

направленных в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

3.7. 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 целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производится выплата стимулирующего характера в размере 50 рублей ежемесячно сроком на 1 год;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 50,00 рублей сроком на один год.

3.7.3. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, уровень 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, заслуживших 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 и 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 руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, 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 иная продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

4.5. 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

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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 письменно с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за две недели.

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

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся 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 работником 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 и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 8).

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

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

4.13. 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).

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), осуществляющих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к

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

4.15. 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.

4.16. 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».

Продолжительность отпуска устанавливается:

Заведующий - 42 календарных дня.

Старший воспитатель - 42 календарных дня.

Музыкальный руководитель - 42 календарных дня.

Инструктор по физической культуре - 42 календарных дня.

Педагог - психолог - 42 календарных дня.

Воспитатель группы общеразвивающей направленности – 42 календарных дня.

Воспитатель группы компенсирующей направленности - 56 календарных дней.

Учитель-логопед - 56 календарных дней.

Учитель-дефектолог - 56 календарных дней.

Основным 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 работы (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

ТК РФ.

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (статья 117 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, отработавшему 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. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на 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 105 ТК РФ) и Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска до одного года педагогическим работникам МБДОУ «ДС №28 «Образина» (Приложение №14).

4.22. Стороны договорились:

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

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

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

работавшим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работавшим в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;

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

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

- для переезда на новое место жительства - 2 календарных дня;

4.22.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- одновременного рождения детей работников - 2 календарных дней;

- освобождения работника – 3 календарных дней;
- смерти близких родственников – 3 календарных дней;
- избранию в выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней;
- отправки детей в армию -2 дня;
- ликвидации аварии (чрезвычайной ситуации) в доме – 3 дня;
- отчисления 1 сентября и в конце учебного года (последний звонок) детей школьного возраста в школу – 3 часа

4.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 4.13.1. 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

5.1.3. Основы оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата 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. Зарботная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца, за первую половину текущего месяца 27 числа и за вторую половину текущего месяца 12 числа перечислением на указанный работником счет в банке. За вторую половину декабря текущего года заработная плата выдаётся в конце текущего года. 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. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании *Положения об оплате системы постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»*).

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

5.1.5. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010г №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 № 11 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 № 13, 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 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, почетное звание, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в установленном порядке.

5.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

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

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

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

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере до 1500 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.10. Устанавливать наставникам, закрепленным молодежи в первый год их работы в отрасли доплату за проводимую работу в размере 50,00 рублей в месяц.

6.1.11. Устанавливать социальную поддержку работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу надбавку к заработной плате в размере 300 рублей.

6.1.12. Производить ежемесячную выплату доплаты за выполнение дополнительной работы сверхустановленного минимального размера оплаты труда председателю ПК 500,00 рублей и ответственному за охрану труда 500,00 рублей.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, 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.

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 Фонда социального страхования Российской Федерации (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 (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

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).

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 № 7,9*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 9,10).

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.

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные 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 ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации 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 прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.1.9. 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, морального 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 высшего 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, территориальной организацией Профсоюза.

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

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

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, представление 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.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
 2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников с приложениями.
 3. Штатное расписание.
 4. Положение об охране труда.
 5. Соглашение об охране труда.
 6. Перечень профессий и должностей, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.
 7. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
 8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
 9. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
 10. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло.
 11. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работа которых дает право на дополнительную оплату труда за работу с вредными условиями труда.
 12. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работа которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии
 13. Обязательства производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)
 14. Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка».
 15. Выписка из протокола №5 от 04.08.2017 г.
 16. Уведомление о начале коллективных переговоров.
 17. Приказ от 08.08.2017г. № 88.
 18. Положение о проведении коллективных переговоров от 08.08.2017г.
 19. Протокол заседания комиссии № 1 от 15.08.2017г.
 20. Протокол заседания комиссии № 2 от 22.09.2017г.
 21. Выписка из протокола общего собрания № 6 от 30.10.2017г.
 22. Итоги выполнения коллективного договора за весь период его действия.
- Справочное письмо прилагается.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «ДС №28

«Чебурашка»

Човен Е.В.

«30» октября 2017 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной
профсоюзной организации
Петренко М.И.

«30» октября 2017 г.



ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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 у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение, действующее на основании Устава МБДОУ №28;

педагогический работник — работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя — заведующий или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми

актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации — представитель работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников дошкольного учреждения в социальном партнерстве;

работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с дошкольной образовательной организацией;

работодатель — юридическое лицо (муниципальное дошкольное образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район (далее – МБДОУ).

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

— иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

— лица, имеющие I и высшую квалификационную категорию

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей — не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, другой — у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

— страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

— 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;

— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству.

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.1.15. Наименование должностей, профессий или специальностей, квалификационные требования к ним, должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в едином тарифно-квалификационном справочнике, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было, прямое или косвенное, ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, при заключении трудового договора, в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого

работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.3.3. Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2,3 72.2 ТК РФ.

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения, осуществляется с письменного согласия работника и оформляется приказом работодателя.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

Для этого перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия

работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ — без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

— уменьшение количества групп.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБДОУ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона, и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник записывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом МБДОУ, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.2. Работник МБДОУ обязан:

- 4.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 4.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 4.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 4.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 4.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 4.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 4.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 4.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники МБДОУ имеют право:

- 3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов;
- 3.3.2. на участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в порядке, определяемом Уставом МБДОУ;
- 3.3.3. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 3.3.4. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- 3.3.5. на прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 3.3.6. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- 3.3.7. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- 3.3.8. на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации;
- 3.3.9. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом МБДОУ, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники МБДОУ обязаны:

- 3.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников, режим занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию детей;
- 3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;
- 3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
- 3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом МБДОУ, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель МБДОУ имеет право:

- 3.5.1. управлять образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом МБДОУ;

- 3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками МБДОУ в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективного договора;
- 3.5.4. на поощрение работников МБДОУ за добросовестный эффективный труд;
- 3.5.5. на требование от работников МБДОУ исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом МБДОУ, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель МБДОУ обязан:

- 3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками МБДОУ дисциплины труда;
- 3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.6.3. предоставлять работникам МБДОУ работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.6.5. обеспечивать работников МБДОУ оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.6.6. обеспечивать работникам МБДОУ равную оплату за труд равной ценности;
- 3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам МБДОУ заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.9. знакомить работников МБДОУ под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников МБДОУ, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников МБДОУ в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам МБДОУ в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и

на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением о сохранении за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников МБДОУ к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников МБДОУ;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников МБДОУ;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные Уставом МБДОУ, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

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

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, предлагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

— незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

— отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

— задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

3.7.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

3.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

3.8. Педагогическим работникам МБДОУ запрещается:

3.8.1. изменять по своему усмотрению расписание занятий;

3.8.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

3.8.3. удалять воспитанников с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам МБДОУ в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

3.9.1. курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

3.9.2. хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

III. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» устанавливается:

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Продолжительность смены 7 часов 12 минут (8 часов у мужчин). Время работы МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» с 7.00 до 17.30 час.

**ГРАФИК
работы (сменности) работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»
с 01.11.2017 года.**

Должность	Ставка	Время работы	Начало работы	Перерыв	Конец работы
Заведующая	1,0	ненормир.	8.00	12-00-13-00	16.12
Старший воспитатель, педагог-психолог	1,0	7час12мин	8.00	12-00-13-00	16.12
Учитель-логопед	1,0	4час 00мин	8.30	12-00-12-30	13.00
Инструктор по ФК	1,0	6час 00мин	8.00	12-00-12-30	14.30
Учитель-дефектолог	1,0	4час 00мин	8.30	12-00-12-30	13.00
Муз. руководитель	1,0	4часа 48мин	8.00	12-00-12-30	13.18
	1,0	7час 12мин	8.00	12-00-13-00	16.12
Воспитатели - 1 смена - 2 смена	1,0 Корр.гр	5час 00мин	7.00 14.00	В рабочее время	14.00 17.30
- 1 смена - 2 смена	0,75	5час 24мин	7.00 14.00	В рабочее время	14.00 17.30
Младший воспитатель	1,0	7час12мин	8.00	13-00-14-00	16.12
Повар - 1 смена - 2 смена - 3 смена	1,0	7час12мин	5.30	В рабочее время	12.42
	1,0	7час12мин	8.00	В рабочее время	15.12
	1,0	7час12мин	9.12	В рабочее время	16.30
Раб. по ком.обс. и рем.	1,0	8час00мин	7.00	12-00-13-00	16.00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1,0	7час12мин	8.00	12-00-12-30	16.12
Завхоз	1,0	ненормир.	7.00	13-00-13-30	14.42
Дворник	1,0	7час12мин	7.00	12-00-13-00	15.12
Сторож	1,0	Сутки через трое	07.00	В рабочее время	07.00
Декорпроизводитель	1,0	7час12мин	8.00	12-00-13-00	16.12
Уборщик служеб. пом.	1,0	7час12мин	8.00	12-00-13-00	16.12
Швея	1,0	7час12мин	8.00	12-00-13-00	16.12
Докладывающий	1,0	7час12мин	8.00	12-00-13-00	16.12

4.1. Режим работы дошкольного образовательного учреждения и длительность пребывания в нем детей определяются Уставом МБДОУ, договором, заключаемым между дошкольным образовательным учреждением и родителями.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, согласно, графика работы, утвержденного заведующим (график прилагается).

36 часов в неделю:

- старшему воспитателю;
- воспитателям групп общеразвивающей направленности;
- медицинской сестре;
- педагогу – психологу;

30 часов в неделю:

- учителю — логопеду;
- Учителю – дефектологу;

25 часов в неделю:

- воспитателям групп компенсирующей направленности;

24 часов в неделю:

- Музыкальный руководитель МБДОУ;

30 часов в неделю:

- Инструктор по физической культуре.

Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчёта 36-часовой рабочей недели для женщин и 40-часовой недели для мужчин, в соответствии с графиком работы.

4.1.4. Окончание рабочего дня воспитателей зависит от графика сменности. В конце дня воспитатели обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей, иных законных представителей. В случае если родители или иные законные представители не явились за ребёнком, воспитатель обязан немедленно сообщить об этом заведующему, и не имеет права оставлять ребёнка без присмотра.

4.1.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих устанавливается графиком сменности. Графики разрабатываются и согласовываются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие под роспись.

4.1.6. Графики работы утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики работы вывешиваются на видном месте для всеобщего ознакомления.

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

4.1.8. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий.

В ежегодному оплачиваемому отпуску за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по перечню профессий (должностей) работников в соответствии с **приложением №8** к коллективному договору.

4.1.9. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.11. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож МБДОУ.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Сторожакам установлен суммированный учет рабочего времени за месяц, с выплатой ежемесячной заработной платы. Учетный период — один месяц.

4.1.12. С учетом условий работы в учреждении в целом, или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

4.1.13. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и питанием, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.14. В рабочее время не допускается:

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.15. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю над образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

4.2. Время отдыха:

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Виды времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- естественный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Для педагогических и других работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для отдыха и питания (**График работы (сменности)**).

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в двойном размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам МБДОУ предоставляются:

ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (**приложение № 8**);

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (**приложение № 7**).

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42, 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.10. 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.

4.3.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

4.3.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги работники представляются для награждения президентскими наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

5.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива.

5.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) опьянения работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) хищения по месту работы (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных

поступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

— совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

— совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

— однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

— повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

С правилами внутреннего трудового распорядка работники ознакомлены:

№ п/п	ФИО работника	Роспись об ознакомлении
1.	Алексеева Татьяна Владимировна	Алексеева 30.10.17
2.	Балюк Наталья Алексеевна	Балюк 30.10.17
3.	Бирюкова Евгения Сергеевна	Бирюкова 30.10.17
4.	Бурдун Наталья Валерьевна	Бурдун 30.10.17
5.	Великоиваненко Татьяна Николаевна	Великоиваненко 30.10.17
6.	Высовина Надежда Николаевна	Высовина 30.10.17
7.	Гавриш Евгений Иванович	Гавриш 30.10.2017
8.	Гавриш Екатерина Михайловна	Гавриш 30.10.17
9.	Герасименко Екатерина Анатольевна	Герасименко 30.10.17
10.	Герасименко Елена Алексеевна	Герасименко 30.10.17
11.	Гоов Анна Григорьевна	Гоов 30.10.17
12.	Зозуля Ангелина Юрьевна	Зозуля 30.10.17
13.	Зуев Сергей Кузьмич	Зуев 30.10.2017
14.	Козоброд Любовь Петровна	Козоброд 30.10.17
15.	Костина Валентина Павловна	Костина 30.10.17
16.	Кравцова Тамара Николаевна	Кравцова 30.10.2017
17.	Мачеха Алла Николаевна	Мачеха 30.10.2017
18.	Минько Анна Николаевна	Минько 30.10.2017
19.	Мызникова Надежда Викторовна	Мызникова 30.10.17
20.	Никитас Фёдор Иванович	Никитас 30.10.2017
21.	Никулина Марина Викторовна	Никулина 30.10.2017
22.	Петренко Галина Вячеславовна	Петренко 30.10.2017
23.	Петренко Мария Ивановна	Петренко 30.10.2017
24.	Петренко Наталья Ивановна	Петренко 30.10.2017
25.	Подопригора Виктория Сергеевна	Подопригора 30.10.2017
26.	Прус Пётр Михайлович	Прус 3.10.2017
27.	Радчевская Елена Ивановна	Радчевская 30.10.17
28.	Савченко Надежда Николаевна	Савченко 30.10.17
29.	Семенчук Наталья Юрьевна	Семенчук 30.10.17
30.	Серова Любовь Михайловна	Серова 30.10.17
31.	Сидоренко Лидия Васильевна	Сидоренко 30.10.17
32.	Сизонец Светлана Ивановна	Сизонец 30.10.17
33.	Скоропад Татьяна Анатольевна	Скоропад 30.10.17
34.	Скубак Ирина Степановна	Скубак 30.10.17
35.	Стрюк Анна Юрьевна	Стрюк 30.10.17
36.	Сухорукова Светлана Николаевна	Сухорукова 30.10.17

37.	Тимофеева Татьяна Владимировна	Тимофеева 30.10.17г.
38.	Хорев Вячеслав Сергеевич	Хорев - 30.10.17г.
39.	Цесарская Зинаида Григорьевна	Цесарская 30.10.17г.
40.	Черноградский Станислав Степанович	Черноградский 30.10.17г.
41.	Човен Елена Викторовна	Човен 30.10.2017
42.	Чуднова Анастасия Викторовна	А.Чуднова 30.10.17г.
43.	Чуднова Галина Григорьевна	Чуднова 30.10.17г.
44.	Швец Елена Анатольевна	Швец - 30.10.17г.
45.	Шевцов Валентин Михайлович	Шевцов - 30.10.17г.
46.	Яркова Елена Владимировна	Яркова 30.10.17г.

Мнение учтено:
Председатель ПК
Петренко М.И.



Приложение №2
УТВЕРЖДАЮ
Човен Е.В. (подпись)
Приказ заведующей МБДОУ
«ДС №28 «Чебурашка»
№ 110 от 10.10.2017



ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район (далее Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального обеспечения Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;
Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2014 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
разработано на основе:

Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район утвержденного Постановлением главы администрации муниципального образования Староминский район от 03 марта 2011 года № 363 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район», (и последующими изменениями), постановления главы администрации муниципального образования Староминский район от 01 декабря 2008 года № 2285 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Староминский

(и последующими изменениями) в соответствии с действующим законодательством в сфере труда и согласованного с профсоюзным комитетом муниципальной профсоюзной организации учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район (далее – МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»), принято общим собранием трудового коллектива МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка» от 28 января 2015 года. Положение является приложением к Коллективному договору трудового коллектива МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка» от 03.11.2017г. на 2017 – 2020 годы.

1.3. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основной образовательной программы МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка», повышения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка». Предоставление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и коэффициентов, процентов и т.п., призвано способствовать повышению дохода работников и на его основе обеспечить рост уровня заработной платы.

1.4. Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 года. По инициативе группы работников МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка» муниципальной МБДОУ, по согласованию с профсоюзным комитетом, Положение (его отдельные пункты) может быть изменено.

1.5. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной

плат, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

базовые оклады, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

базовые оклады и стимулирование труда заведующего, заместителей заведующего МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»

1.6. Оплата труда работников МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка» осуществляется с учетом:

базового тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

базового квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

базовых должностных окладов, базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

порядка и условий установления выплат компенсационного характера (раздел 4);

порядка и условий установления выплат стимулирующего характера (раздел 3);

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы и компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.10. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда 7 800,00 рублей с 01.07.2017г.

1.11. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.12. Оплата труда работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.13. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых индикаторов фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам занимаемой должности работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»:

профессиональная квалификационная группа
категорий работников учебно-вспомогательного
подраздела первого уровня 4237 рублей;

профессиональная квалификационная группа
категорий работников учебно-вспомогательного
подраздела второго уровня 4801 рублей;

профессиональная квалификационная группа
категорий педагогических работников
МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» 6723рублей;

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным группам в минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение жилищно-коммунальной продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года (педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Староминский район,

тельность которых связана с образовательным процессом, в сумме 115 рублей),
получает новый оклад.

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и
коэффициенты повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов
(базовых должностных окладов) базовым ставкам заработной платы отражены в
Приложении № 1 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в
сторону увеличения.

2.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к
образованию, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты
труда установленными согласно штатному расписанию МБДОУ «ДС №28
«Чебурашка». Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам
исчисляются по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»,
должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в
соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий
работников муниципальных учреждений муниципального образования Староминский
район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений
муниципального образования Староминский район, утвержденными правовыми актами
Администрации муниципального образования Староминский район.

2.5.1. Минимальные размеры базовых должностных окладов работников
исполняющих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе
сопоставления занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным
квалификационным группам:

Категория должностей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Категория должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4167,00
Категория должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4237,00

2.5.2. Минимальные размеры базовых окладов общих профессий рабочих
(сопоставление 1 к настоящему положению), устанавливаются в зависимости от
исполняемых им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-
квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
Квалификационный разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	4096,00

работ и профессий рабочих	
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4167,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4237,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4307,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4380,00

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от сложности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников высших учебных заведений».

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников МБОУ-ДСКВ №28 (педагогическая нагрузка) устанавливается на основании тарификации, проводимой ежегодно в установленные сроки. Объем педагогической нагрузки, установленной на основании тарификации, отражается в тарификационном листе работников по утвержденной форме, приложение № 2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.9. За время работы МБОУ «ДС №28 «Чебурашка» в периоды отмены непосредственной образовательной деятельности воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работникам производится в соответствии с положениями Трудового Кодекса РФ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы в периоды отмены непосредственной образовательной деятельности воспитанников, оплата за это время не производится.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников МБОУ «ДС №28 «Чебурашка» устанавливается в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

2.11. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в образовательных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «ДС №28 «Бурашка» предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и ответственности. Размеры повышающего коэффициента:

3 – при наличии высшей квалификационной категории;

2 – при наличии первой квалификационной категории;

1 – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается индивидуально, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, объема выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

ние при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

меры повышающего коэффициента:

175 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный» «Почетный»;

125 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

другие стимулирующие выплаты.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения (руководящего), по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие профессиональные и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

интенсивность, напряженность и интенсивность выполняемой работы;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

иных случаях.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом руководителя МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» по одному или нескольким основаниям. Может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу). Размер указанной надбавки устанавливается до 200%.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается для всех работников и другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размер стимулирующих надбавок (в процентах от базового оклада) базовой заработной платы:

выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

выслуге лет от 20 лет и выше – 20%.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему установленной работнику нагрузки.

3.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания и за выслугу лет осуществляются в очередном порядке.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику на основе разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя организации с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) в соответствии с приложением

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

в других случаях.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. 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 объема и (или) объема дополнительной работы.

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения возложенного 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. Специалистам, работающим в сельской местности, к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается доплата в размере 25% (Приложение №11 к настоящему положению).

6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ №28 «Чебурашка» устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

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

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Максимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время – 35 % базового оклада за фактически отработанные часы.

10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

11. Размер доплаты составляет:

а) не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы 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 базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и дополнительных соглашениях.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и компенсирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения, стимулирования работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» за выполненную работу в соответствии с настоящим Положением устанавливаются премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным датам;
- премия в связи с выходом на пенсию;
- и другое.

Премирование осуществляется:

по приказу заведующего МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» по согласованию с исполнительным комитетом первичной профсоюзной организации, в пределах ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка», а также средств от иной, приносящей доход деятельности, выделенных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) назначается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- тщательное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- высокое качество качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса основной деятельности учреждения;
- аккуратная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- активное участие в течение месяца в выполнении важных работ, проведении мероприятий;

и другое.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца за работником сохраняется право на получение премии по итогам работы за период пропорционально отработанному времени.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

назначении 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.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно 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);

напряженность, напряженность и специфику выполняемой работы;

и другие показатели.

Размер премии устанавливается по приказу заведующего, согласованным с председателем первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу).

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

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

6. Материальная помощь

Из фонда оплаты труда учреждения работникам предусматривается выплата материальной помощи. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются приказом заведующего учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель (заведующий) учреждения по согласованию с профсоюзным

комитетом первичной профсоюзной организации учреждения на основании письменного заявления работника.

Условия оказания материальной помощи:

длительная болезнь работника (более двух месяцев);

рождение ребенка;

юбилейным датам;

при выходе на пенсию;

и других случаях.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя .

7.1. Заработная плата заведующего МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка», заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заведующего МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников управляемой им организации (учреждения) и составляет до пяти размеров средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» (далее - руководитель) определяет правила исчисления заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» и устанавливается согласно положения № 8 к настоящему Положению.

При изменении должностного оклада заведующего заключается дополнительное соглашение с заведующим, заместителем заведующего.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов заведующего учреждения устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Староминский район.

7.3. Должностные оклады заместителя заведующего учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

7.4. С учетом условий труда заведующему учреждением, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Стимулирующие выплаты заведующему осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными в приложении № 9 к настоящему Положению.

Выплаты премирования заведующего ежемесячно устанавливаются решением администрации муниципального образования Староминский район. Заведующему МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти муниципального образования Староминский район, с учетом показателей эффективности организации, выполнения муниципальных заданий.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» формируется и утверждается заведующим учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка».

8.3. Штатное расписание составляется по унифицированной форме, утвержденной постановлением Госкомстата РФ по видам персонала и всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, возложенных учредителем.

8.6. Управление образования муниципального образования Ленинский район в ведении которого находится организация, устанавливает целевую долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка».

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№ 28 «Чебурашка муниципального
образования Староминский район

**1. МИНИМАЛЬНЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ
ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), БАЗОВЫХ
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов
(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

По занимаемым должностям работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Чебурашка»
муниципального образования Староминский район (МБДОУ «ДС №28
«Чебурашка»)

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4237 рублей	
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4801 рублей	
21	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников (МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»)	
	Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), Базовой ставки заработной платы – 6723 рубля	
31	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00
32	3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог;	0,09
33	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей, специалистов и служащих МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 4167,00 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	0,00
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 4237,00 рублей		
1 квалификационный уровень	техник (всех наименований)	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,04

3. ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩИХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МБДОУ «ДС №28 «ЧЕБУРАШКА»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: <u>1-й разряд:</u> дворник; сторож, вахтер; <u>2-й разряд:</u> кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений; <u>3-разряд:</u> рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар;
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар; швея;

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

Е.В.Човен



Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 28 «Чебурашка муниципального
образования Староминский район

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на 01.09.2017 год

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 28 «Чебурашка»

№ п/п	Фамилия имя отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет)	Квалификационная категория	Минимальный размер заработной платы	Профессиональный уровень квалификации	Ставка заработной платы в соответствии с квалификационным уровнем за норму часов в неделю	Число часов в неделю			Зарплата в месяц за педагогическую			Итого за педагогическую нагрузку	Выплата за категорию	Персональная выплата	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	Компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда	Компенсационная выплата за работу в сельской местности	Выплата за специфику работы	Зарплата с учетом доплат и надбавок (графа 16- графа 24)	Дополнительная оплата за			Итого заработная плата в месяц (графа 25 - графа 29)		
									I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы									проверка письменных работ	классное руководство	заведование учебными заведениями			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
					</																							

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№ 28 «Чебурашка муниципального
образования Староминский район

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»**

1. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Заведующая МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка» _____ Е.В.Човен



Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№ 28 «Чебурашка муниципального
образования Староминский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ №28 при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году (в пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

подписывающая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

Е. В. Човен



Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№ 28 «Чебурашка муниципального
образования Староминский район

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»**

Наименование должностей
1. Учитель-дефектолог
2. учитель-логопед
3. музыкальный руководитель
4. старший воспитатель
5. воспитатель
6. педагог-психолог
7. инструктор по физкультуре
8. заведующая

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»



Е. В. Човен

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

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

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и

Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»



Е. В. Човен

Приложение №7
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№ 28 «Чебурашка муниципального
образования Староминский район

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы в МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» Староминский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1.	За работу в специальных (коррекционных) группах	20

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»



Е. В. Човен

Приложение №8
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№ 28 «Чебурашка муниципального
образования Староминский район

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы для определения
размера должностного оклада заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»
муниципального образования Староминский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район (далее – организация (учреждение)).

2. Должностной оклад заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Староминский район – управлением образования администрации муниципального образования Староминский район в отношении подведомственных ему организаций (учреждений) и определяется с учетом:

социальной значимости организации (учреждения) или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальной организацией (учреждением) услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами организации (учреждения).

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» (с учетом всех выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации (учреждения) и средней заработной платы работников организации (учреждения) может быть увеличен по решению главного распорядителя средств

бюджета муниципального образования Староминский район – управления образования администрации муниципального образования Староминский район в отношении руководителя подведомственной ему организации (учреждения).

5. При расчете средней заработной платы работников организации (учреждения) для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации (учреждения), за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации (учреждения) независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников организации (учреждения) осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации (учреждения).

7. Средняя заработная плата работников организации (учреждения) определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации (учреждения) за отработанное время в периоде, определенном пунктом 6 настоящего положения, на сумму среднемесячной численности работников организации (учреждения) за этот же период, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации (учреждения).

8. При определении среднемесячной численности работников организации (учреждения) учитывается среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации (учреждения), являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца

учитываются работники организации (учреждения), фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации (учреждении) на более чем одной ставке (оформленный в организации (учреждении) как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации (учреждения) как один человек (целая единица).

10. Работники организации (учреждения), работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации (учреждения) учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников организации (учреждения), являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации (учреждения), работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»



Е.В.Човен

Приложение №9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления надбавок, материальной помощи и премирования заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» за счет бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

I Общие положения

Настоящее положение определяет порядок и условия применения стимулирующих выплат заведующей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28 «Чебурашка» (далее заведующей МБДОУ «ДС №28 Чебурашка»),

Стимулирующие выплаты устанавливаются заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» в целях материального стимулирования труда.

Помимо обязательных доплат к заработной плате, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» могут осуществляться следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка;
- премия;
- материальная помощь.

Средства на стимулирующие выплаты предусматриваются в пределах базовой, стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер стимулирующих выплат заведующей МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка» устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район в процентном выражении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Выплата надбавок стимулирующего характера, премий и материальной помощи производится одновременно с выплатой заработной платы.

II. Критерии оценки деятельности заведующей МБДОУ «ДС №28

«Чебурашка», подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

I. Надбавки, которые устанавливаются один раз в год (по состоянию на первое января текущего года) с выплатой ежемесячно:

1.1. Надбавка за стаж руководящей работы:

- от 1 до 5 лет - 5%;
- от 5 до 10 лет - 10%;
- от 10 до 20 лет - 15%;
- от 20 до лет и более - 20%;

1.2. Надбавка вновь назначенному руководителю при стаже в руководящей должности до 1 года - 15%.

1.3. Надбавка за наличие отраслевых наград:

№ п/п	Показатели *	% от оклада
1.	Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%
2.	Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%
3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	15%
4.	Почетное звание «Заслуженный учитель Кубани»	10%

(* при наличии нескольких наград оплата производится по наивысшему показателю)

1.4. Надбавка за сложность, напряженность труда, его результативность и качество:

№ п/п	Показатели	% от оклада
4.1. Организация деятельности дошкольной образовательной организации в статусе:		
1.	Базовой (опорной) организации	10%
2.	Стажировочной площадки организации	10%
3.	Пилотной организации	5%
4.2. Организация деятельности дошкольной образовательной организации в инновационном режиме		
1.	Деятельность дошкольной образовательной организации со статусом краевой инновационной площадки	10%
2.	Деятельность дошкольной образовательной организации со статусом муниципальной инновационной площадки	5%
4.3. Организация вариативных форм дошкольного образования в дошкольной образовательной организации		
1.	Деятельность семейных дошкольных групп: - 1 групп - 2 группы и более	5% 10%
2.	Деятельность групп кратковременного пребывания: -1 группа; - 2 и более групп	5% 10%

4.4. Организация деятельности дошкольной образовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья

1.	Деятельность групп компенсирующей направленности	
	- 1 группа	2%
	- 2 группы	3%
	- более 2 групп	5%

1.5. Надбавка за напряженность труда в связи с созданием условий для организации деятельности, направленной на достижение современного качества образования:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1.	Создание условий для осуществления образовательной деятельности дошкольной организацией по двум и более адресам	15%
2.	Управление дошкольной образовательной организацией, удаленной от районного центра	15%

Размер надбавок устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район на первое января текущего года в пределах фонда оплаты труда учреждения. Выплата осуществляется ежемесячно.

2. Надбавки, устанавливаются и выплачиваемые ежемесячно

2.1. Организация полноценного, сбалансированного питания в дошкольной образовательной организации.

- 100 % выполнения натуральных норм - 5%;
- от 95 % до 100% выполнения натуральных норм - 3 %.

2.2. Посещаемость детей в дошкольной образовательной организации:

- от 85 % до 100% - 5 %;
- от 75 % до 85 -3 %.

2.3. Укрепление и сохранение здоровья детей в дошкольной образовательной организации:

- показатель заболеваемости детей до 0,5 дня, пропущенного одним ребенком по болезни - 3%.

2.4. Достижение высока показателей в конкурсах:

- муниципального уровня - 5%;
- краевого уровня - 10%;
- федерального уровня - 15%.

Выплата производится 1 раз по итогам конкурса.

2.5. Участие в творческих, экспертных, инициативных группах:

- муниципального уровня - 5%;
- краевого уровня - 10%.

2.6. Организация и проведение мероприятий на базе дошкольной образовательной организации (методических объединений, семинаров, конференций и др.):

- муниципального уровня - 5%;

- краевого уровня-10 %.

Размер надбавок устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район в пределах фонда оплаты труда учреждения ежемесячно.

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»



Е. В. Човен

ПРИЛОЖЕНИЕ №10
к положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»
муниципального образования
Староминский район

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы для становления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы старшего воспитателя

№ п/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
	Работа без больничных листов	5
	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	6
	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.	5
	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	5
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	5
	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	
	на внутрисадовском уровне	2
	на муниципальном уровне	4
	на краевом уровне	6
	на федеральном уровне.	8
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	на федеральном уровне	8
	на краевом уровне	6
	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	До 5
	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	3

0.	Реализация годового плана деятельности ДООУ в полном объёме, выполнение плана текущего контроля.	5
1.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5
2.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	3
3.	Организация аттестации педагогических работников.	3
4.	Интенсивность и напряжённость работы(подготовка отчётов, документации).	6
5.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	5
6.	Ведение общественной работы.	5
7.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой и т.д.).	до 5
8.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
9.	Организация работы ПМПк. Подготовка документов на ПМПк.	3
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	5
11.	Применение в работе ИКТ, работа в системе АСУ	3

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы воспитателей

№ п/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы	
1.	Работа без больничных листов	5	
2.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3	
3.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	6	
	посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%		
	посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%		
4.	посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	3	
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		6
	до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям		
от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям	3		
от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям		1	
5.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	5	

Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	до 5
Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на федеральном уровне на краевом уровне на муниципальном уровне	8 6 4
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на федеральном уровне (победитель, лауреат, участник) на краевом уровне (победитель, лауреат, участник) на муниципальном уровне (победитель, лауреат, участник) на внутрисадовском уровне (победитель)	15/13/10 13/12/9 10/9/5 5
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне на краевом уровне	10 8
Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	до 5 2 3
Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на краевом уровне (победа, участие) на муниципальном уровне (победа, участие) на внутрисадовском уровне (победа, участие)	8/6 6/4 3/1
Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке - полное соответствие ФГОС ДО (в соответствии с перечнем) - частичное соответствие (не менее 60%)	5 3
Создание новых пособий, уголков, стендов для оформления ДОУ (за каждое)	до 3
Участие в утреннике на своей группе - ведущая роль (знание не только своего текста, но и текстов детей), большой объем текста по роли (персонаж), качественная актерская игра - исполнение роли средней сложности; изготовление атрибутов, костюмов своими руками; выполнение важных поручений при подготовке мероприятия; умение удерживать дисциплину, не являясь активным участником. - качественная подготовка детей без активного участия в	до 5

ходе мероприятия.	3
Участие в утреннике на другой группе – ведущая роль, качественная актерская игра – исполнение роли средней сложности; изготовление атрибутов, костюмов своими руками; выполнение важных поручений при подготовке	2
	до 5
	3
Ведение общественной работы.	3
Увеличение объёма выполняемых работ.	до 7
Выполнение работ не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	До 8
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка отчётов, документации, планов).	до 5
Применение в работе с детьми ИКТ.	до 3
Своевременное ведение рубрики на сайте учреждения	2
Отсутствие долгов по родительской плате	2
Наличие благодарственных откликов родителей, общественности в СМИ о работе педагога	5

критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога

Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
Работа без больничных листов	5
Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями.	3
Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	
на федеральном уровне	8
на краевом уровне	6
на муниципальном уровне	4
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
на федеральном уровне (победитель, лауреат, участник)	15/13/10

на краевом уровне (победитель, лауреат, участник)	13/12/9
на муниципальном уровне (победитель, лауреат, участник)	10/9/5
на внутрисадовском уровне (победитель)	5
Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	
на краевом уровне (победа, участие)	6
на муниципальном уровне (победа, участие)	4
на внутрисадовском уровне (победа, участие)	2
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
на федеральном и международном уровне	6
на краевом уровне	4
Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, ярмарок, проводимых в ДОУ.	до 5
Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	до 5
Участие в утреннике:	
– ведущая роль, качественная актерская игра	до 5
– исполнение роли средней сложности; изготовление атрибутов, костюмов своими руками; выполнение важных поручений при подготовке	до 4
Содержание в надлежащем виде рабочего места, музыкального (физкультурного) зала, кабинета.	4
Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
Ведение общественной работы.	3
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (активная работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ, озеленительные работы и т.д.).	до 10
Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
Применение в работе с детьми ИКТ	3
Своевременное ведение рубрики на сайте учреждения	2
Наличие благодарственных откликов родителей, общественности в СМИ о работе педагога	5

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы завхоза

Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
Работа без больничных листов	5
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	до 10

Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	5
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	5
Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	До 10
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	5
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	8
Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	5
Ведение общественной работы.	3
Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5
Самостоятельность и правильность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	3
Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	3
Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	3
Сложность работы с поставщиками по качеству и количеству поставляемых продуктов.	до 5

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы младшего воспитателя.

Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
Работа без больничных листов	5
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	10
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	3

5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к занятиям.	до 5
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболеваний по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 3 1
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
	Ведение общественной работы.	3
	Организация полноценного питания в группе	3
	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы повара, кладовщика

Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
Работа без больничных листов	5
Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны администрации, воспитателей и родителей (законных представителей)	5
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 4
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание спецодежды и помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	10
Организация качественного питания детей.	5
Ведение общественной работы.	3

Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте, культурных мероприятиях и пр.)	3
Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы кухонного рабочего

№ п/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
	Работа без больничных листов	5
	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 10
	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	до 10
	Выполнение разовых поручений администрации.	до 4
	Ведение общественной работы.	3
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы сторожа

№ п/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
	Работа без больничных листов	5
	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	3
	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 10
	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с.	5
	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 5
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10

Увеличение объёма выполняемой работы (уборка территории, расчистка от снега, мелкий ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 10
---	-------

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы дворника, уборщика служебных помещений.

№/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
	Работа без больничных листов	5
	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории, помещений	до 10
	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, помещений ДООУ.	5
	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	до 10
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы машиниста по стирке белья, швей

№/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
	Работа без больничных листов	5
	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
	Своевременная замена, ремонт белья	5
	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (праздниках, уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
	Отсутствие обоснованных жалоб на работника	3
	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН, качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	5
	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3
	Ведение общественной работы.	3
	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	

(участие в работке комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, и т.д.).	до 10
---	-------

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы
делопроизводителя

№ п/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек, ведение личных дел	5
	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии	2
	Своевременная подготовка отчетности	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб со стороны сотрудников	5
	Работа без больничных листов	5
	Интенсивный труд, (замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий).	1-4
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, участие в детских праздниках, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3

Критерии и показатели эффективности и высоких показателей работы рабочего по
комплексному ремонту зданий

№ п/п	Критерии и показатели оценки деятельности	Баллы
	Своевременное, качественное выполнение заявок по устранению неисправностей (мебели, рабочего инструмента, замков и т.п.), отсутствие повторных заявок на данный объект.	5
	Выполнение индивидуальных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности.	2
	Выполнение дополнительных заявок по изготовлению и ремонту мебели, оборудования.	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей.	5
	Работа без больничных листов.	5
	Интенсивный труд (замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий).	1-8
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, участие в детских праздниках, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 10

8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
----	---	---

Показатели, понижающие размер стимулирующей части оплаты труда

№	Критерии	Баллы
	Не выполнены поручения администрации (за каждое)	- 3
	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 3
	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей, сотрудников на деятельность работника	- 3
	Создание конфликтных ситуаций, ухудшающих психологический климат в коллективе, неэтичное поведение	- 5

Порядок расчёта стимулирующих выплат по итогам периода

1. Стимулирующая надбавка по результативности и эффективности работы за период определяется по бальной системе с учетом выполнения критериев эффективности.

2. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников, запланированного на период, на общую сумму баллов работников.

3. Расчет производится по формулам:

$ФОТ_{ст} - (A1+A2+A3 + \dots) = B$, где

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда,

A1, A2 и т.д – надбавки, доплаты (категория, стаж), материальная помощь, премии за текущий период,

B – остаток стимулирующей части фонда оплаты труда

$S = B / (N1+N2+N3+ \dots)$, где S – стоимость одного балла,

B – остаток стимулирующей части фонда оплаты труда

N1+N2+N3+..., - количество баллов каждого сотрудника

Для определения размера стимулирующих выплат (РСВ) каждому работнику дошкольного учреждения за отчетный период денежный вес (стоимость одного балла) (S) умножается на сумму набранных каждым работником баллов (N1, N2, N3...):

$РСВ = S \times (N1+N2+N3+ \dots)$

$РСВ = S \times (N1+N2+N3+ \dots)$

Директор МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»



Е. В. Човен

Приложение №11
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

**Список должностей работников организаций отрасли образования,
работающих в сельской местности, которым устанавливается выплата за
работу в сельской местности в размере 25 процентов к должностным окладам,
ставкам заработной платы**

Руководящие работники: заведующий; заместители руководителя (заведующего);

Педагогические работники: социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре;

Заведующий  *Човен В. В.*

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

"СОГЛАСОВАНО"

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад №28 "Чебурашка"
муниципального образования Староминский район

Форма по ОКУД КОД
по ОКПО 0301017

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от 28.12.2016 № 115

Штат в количестве 40,75 единиц

Глава МО Староминский район
В.В. Горб

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ
на период с 01 января 2017 г.

Номер ДОК-ТВ	Дата составления
1	28.12.2016

Структурное подразделение Административный КОД	Наименование должностей	Разряд	Кол.шт.ед.	Тарифная ставка	%	Надбавки	%	Надбавки	%	Надбавки	ВСЕГО	Примечание
	Заведующий		1,00	17771,67			25	4442,92			22214,59	
	Старший воспитатель		1,50	7511,00			25	1877,75			14083,13	
	Воспитатель		6,00	7444,00			25	1861,00			55830,00	
	Воспитатель		6,00	7444,00	20	1488,80	25	1861,00			64762,80	
	Музыкальный руководитель		0,75	6838,00			25	1709,50			6410,63	
	Музыкальный руководитель		0,75	6838,00	20	1367,60	25	1709,50			7436,33	
	Инструктор по физической культуре		0,75	6838,00			25	1709,50			6410,63	
	Инструктор по физической культуре		0,25	6838,00	20	1367,60	25	1709,50			2478,78	
	Учитель-логопед		2,00	7511,00	20	1502,20	25	1877,75			21781,90	
	Учитель-психолог		1,00	7511,00	20	1502,20	25	1877,75			10890,95	
	Заведующий козьятвом		1,00	4407,00	4	176,28					4583,28	
	Младший воспитатель		4,00	4801,00	4	192,04					19972,16	
	Младший воспитатель		3,00	4801,00	4	192,04	20	960,20			17859,72	
	Уборщик служебных помещений		1,00	4167,00							4167,00	
	Повар	5	3,00	4380,00							13140,00	
	Швея		0,50	4167,00	4	166,68					2166,84	
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		1,00	4167,00							4167,00	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		1,00	4237,00							4237,00	
	Делопродоводитель		1,00	4167,00							4167,00	
	Дворник		2,00	4096,00							8192,00	
	Сторож		2,00	4096,00	35	955,73					10103,46	
	Техник		0,25	4237,00			25	1059,25			1324,06	
	Кладовщик		1,00	4167,00	4	166,68					4333,68	
	Всего:		40,75								310712,94	

"СОГЛАСОВАНО"

Начальник УО В.Ю.Ульянов

Заведующий МБДОУ

Човен Е.В.

Главный бухгалтер МБДОУ

Шемерей И.А.



**Положение
об охране труда**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 28 «Чебурашка»
муниципального образования Староминский район**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме: 475 050 руб., в том числе:

158 350 руб. в 2018 году

158 350 руб. в 2019 году

158 350 руб. в 2020 году.

2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные приглашением по охране труда (Приложение № 5).

3. Провести специальную оценку условий труда: 8 мест в 2018 году.

4. 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 № 9.

5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:

- дополнительный отпуск (приложение № 7);

6. 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.

7. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет по охране труда, в количестве 6 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников в т.ч.:

от работодателя

- Е. В. Човен

- Г.В. Петренко

- И.С. Скубак

заведующая

инструктор по ФК

завхоз

от работников

- М.И. Петренко

- Чуднова Г.Г.

- Балюк Н.А.

председатель ПК

воспитатель

воспитатель

"СОГЛАСОВАНО"

Утверждаю

Приложение № 5
Форма по ОКУД
по ОКПО

Код

МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»
наименование организации

Председатель Профкома
М.И. Петренко
«30» октября 2017г.

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»
Е.В. Човен
«30» октября 2017г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

администрации и профсоюзного комитета Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район
на 2017 год.

N п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. жен- щин	всего	в т.ч. жен- щин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Обеспечить работников средствами инструктажа и обучения, разработка, размножение инструкций по О.Т. приобретение нормативно-правовых актов по О.Т.	шт.	46	1750	II квартал 2017 года	Заведующая	46	39		
2	Провести обучение и проверку знаний по охране труда и противопожарной безопасности руководителей и специалистов	чел.	3	9000	III квартал 2017 года	Заведующая	3	3		
3	Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры	чел.	46	73000	I-IV квартал 2017 года	Заведующая	49	44		
4	Проводить специальную оценку условий труда	шт.	8	10 400	I-IV квартал 2017 года	Заведующая	8	8		

8	Приобрести смазочные и обеззараживающие средства			15000	I-IV квартал 2017 года	Завхоз				
7	Группы МБДОУ обеспечить медицинскими аптечками	шт.	7	5000	I-IV квартал 2017 года	Заведующая				
8	Обслуживание пожарной сигнализацией	шт.	12	24000	Ежемесячно	Завхоз				
9	Обучение электротехнического персонала	чел.	1	3500		Заведующая				
10	Обучение неэлектротехнического персонала	чел.	2	700		Заведующая				
12	Мероприятия по облагораживанию территории МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»: <ul style="list-style-type: none"> • Проведение субботников, уборка и вывоз листвы; • Уборка снега и льда, посыпание дорожек песком, сбивание сосулек, чистка водостоков; • Вывоз крупногабаритного мусора; • Закупка песка, глины, земли, смесей для посыпания дорожек. 	м ²	200	-	Круглогодично					
				10 000	II квартал	Заведующая				
13	Обучение и проверка знаний по оказанию первой помощи	чел.	46	-	Январь	Заведующая				
14	Анализ заболеваемости	чел.	133	-	Ежемесячно	Медсестра				
15	Дератизация, дезинсекция помещений	Мероприятия	6	6000	Весна, осень	Завхоз				
16	Контроль за состоянием эвакуационных путей	шт.	4	-	Ежемесячно	Рабочий				
	ВСЕГО:			158350	2017г.					

Мнение учтено:

Председатель Первичной
профсоюзной организации
Петренко М.И.

«30» октября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

Човен Е.В.

«30» октября 2017г.

**СПИСОК контингента работников МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка», подлежащих прохождению предварительного и периодического
медицинского осмотра в соответствии с Приказом Минздрава России
№302н от 12.04.2011г.**

Адрес: ст. Староминская, ул. Мира, 32 Тел.:8861535-71-90 ОГРН-1022304683720, ИНН-2350007052, ОКАТО-03247813000, ОКВЭД-85.11
(образование дошкольное), ОКПО- 36605247, ОКОНХ-92, Общее количество работников 46 , из них женщин 39 , работников в возрасте до 18
лет – нет, инвалидов – нет, Общее количество работников подлежащих медосмотрам 46

№ п/п	Наименование участка, цеха, производства	Наименование контингентов (профессии, должности)	Работы и (или) вредные производственные факторы (по приказу №302)	№ по приказу №302 (прил. 1,2)	Периодичность осмотра в ЛПУ	Осмотр в центре профпатологии и др. в соотв. С п.37 прил.3 приказа №302	Количество лиц, подлежащих медосмотру	
							В текущем году	Из них женщин
1	Основное	Заведующая	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
2	Основное	Медсестра	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
3	Основное	Завхоз	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
4	Основное	Делопроизводитель	Электромагнитное поле широкополосного спектра от ПЭВМ, Работа в дошкольных	3.2.2.4 приложение №1, п.20 приложение	1 раз в 2 года	1 раз в 5 лет	1	1

			образовательных учреждений	№2	1 раз в год			
5.	Основное	Дворник	Работа в дошкольных образовательных учреждениях, Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории (по результатам аттестации)	П.20 приложение №2 Приложение 1 п.3,8	1 раз в год 1 раз в 2 года	1 раз в 5 лет	2	1
6.	Основное	Старший воспитатель	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
7.	Основное	Младший воспитатель	Работа в дошкольных образовательных учреждениях, Инфицированный материал	П.20 приложение №2 Приложение 1, п.2.4	1 раз в год 1 раз в год	1 раз в 5 лет	7	7
8.	Основное	Воспитатель	Работа в дошкольных образовательных учреждениях, Инфицированный материал	П.20 приложение №2 Приложение 1 п.2.4.	1 раз в год 1 раз в год	1 раз в 5 лет	12	12
9.	Основное	Инструктор по физической культуре	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
10.	Основное	Учитель - логопед	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	2	2
11.	Основное	Учитель - дефектолог	Работа в дошкольных образовательных	П.20 приложение	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1

			учреждениях	№2				
12	Основное	Музыкальный руководитель	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
13	Основное	Уборщик служебных помещений	Работа в дошкольных образовательных учреждениях, Синтетические моющие средства, Галогены	П.20 приложение №2 Приложение 1 п. 1.3.3 Приложение 1 п. 1.2.8.1	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года	1 раз в 5 лет	1	1
14	Основное	Сторож	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	4	
15	Основное	Педагог-психолог	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение №2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
16	Основное	Повар	Работа в дошкольных образовательных учреждениях, Работа в организациях общественного питания, Тепловое излучение, Повышенная температура воздуха, Физические перегрузки	П.20 приложение №2 Приложение 2 п.15 Приложение 1 п.п.3.10 Приложение 1 п.4.1.	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в год	1 раз в 5 лет	3	3
17	Основное	Машинист по	Работа в дошкольных	П.20	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1

		стирке и ремонту спецодежды	образовательных учреждениях, Синтетические моющие средства, Инфицированный материал	приложение 2 Приложение 1 п.1.3.3 Приложение 1 п.2.4	1 раз в 2 года 1 раз в год			
18	Основное	Швея	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение 2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
19	Основное	Рабочий по комплексному обслуживанию ремонту зданий	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение 2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	
20	Основное	Кладовщик	Работа в дошкольных образовательных учреждениях	П.20 приложение 2	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
	Итого						46	39

Код

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район

Форма по ОКУД

по ОКПО

наименование организации



СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания представительного органа работников

от «30» октября 2017 года № 6

УТВЕРЖДАЮ



Руководитель

заведующая
должность

Е.В. Човен

расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления
№ 7	

"30" октября 2017 года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда

Общая численность работников (фактическая) 46

№ по порядку	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Коды вредных производственных факторов	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта, в соответствии с которым установлена продолжительность дополнительного (основного удлиненного) оплачиваемого отпуска.	Количество календарных дней дополнительного (основного удлиненного) оплачиваемого отпуска.
1	2	3	4	5	6

		Младший воспитатель (коррекционная группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 117 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда рабочих мест	7 дней
		Младший воспитатель (младшая группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 117 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда рабочих мест	7 дней
		Младший воспитатель (средняя группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 117 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда рабочих мест	7 дней
		Младший воспитатель (старшая группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 117 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда рабочих мест	7 дней
		Младший воспитатель (ясельная группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного	Ст. 117 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда рабочих мест	7 дней

		Швея	Выполняет: операции по пошиву и ремонту на машинке и вручную, ремонт спецодежды и белья, пошив халатов, штор, костюмов для детей и сотрудников к праздникам.	Ст. 117 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда рабочих мест	7 дней
--	--	------	--	---	--------

Код
Форма по ОКУД
по ОКПО

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28 «Чебурашка»
муниципального образования Староминский район
наименование организации

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания представительного органа работников



от "30" октября 2017 года № 6

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

Номер документа	Дата составления
8	



заведующая
должность

Е.В. Човен

расшифровка подписи

"30" октября 2017 года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей,
работа в которых даёт право на дополнительный
(основной удлиненный) оплачиваемый отпуск
работникам с ненормированным рабочим днем

Общая численность работников (фактическая) 46

№ по порядку	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Коды вредных производственных факторов	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии с которым установлена продолжительность дополнительного (основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и сокращенного рабочего времени	Количество календарных дней дополнительного (основного удлиненного) оплачиваемого отпуска
1	2	3	4	5	6

	МДОУ № 28	Завхоз	Составление договоров, муниципальных контрактов, заявок на продукты, хоз. товары и др., хозяйственная деятельность	Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002г. № 884.	7 дней
		Заведующий	Общее руководство учреждением	Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002г. № 884.	7 дней

Мнение представительного органа работников учтено

Протокол заседания представительного органа работников

от "30" октября 2017 года № 6

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель Заведующая

должность
Е.В. Човен

расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления
№ 9	



30 октября 2017 года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счёт работодателя

Общая численность работников (фактическая)- 46

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы.	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии, с которым установлена норма выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Наименования одежды, обуви и других СИЗ	На какой срок выдаются (месяцы)
1	2	3	4	5	6	7
1	Основное	Уборщик служебных помещений	Уборка мусора, мытье полов, окон, мебели в производственных и служебных помещениях	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Постановление Минтруда от 30.12.1997 № 69 (п. 85) (ТОН № 69)	Халат х/б Рукавицы комбинированные, Перчатки резиновые	12 12 6

2.	Основное	Дворник	Уборка территории	Ст. 212, 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н, Приложение п. 23	Костюм х/б, фартук х/б, рукавицы комбинированные, Плащ непромокаемый, Сапоги резиновые	12 12 6 пар 1 на 3 года Дежурные
3	Основное	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Стирка, сушка, ремонт спецодежды, работа с моющими средствами	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н, Приложение п. 79	Костюм х/б, Фартук х/б с нагрудником, Сапоги резиновые, Перчатки резиновые, Рукавицы комбинированные	12 6 1 пара Дежурные 4 пары
4.	Основное	Повар,	Приготовление пищи, работа у плиты	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Постановление Минтруда от 30.12.1997 № 69 (ТОН № 69)	Халат х/б, Халат белый Фартук х/б белый, Колпак, Фартук прорезиновый	12 12 4 4 12

5	Основное	Завхоз	Прием, выдача моющих средств, инвентаря, работа на складе	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Постановление Минтруда от 30.12.1997 № 69 (ТОН № 69)	Халат х/б	12
6	Основное	Воспитатели всех возрастных групп,	Мытье игрушек, организация воспитательного, образовательного процесса с детьми	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Постановление Минтруда РФ № 66 от 25.12.1997 (ред. От 05.05.2012 г.), п.50	Халат х/б, Халат белый	12
7	Основное	Младший воспитатель	Уборка мусора, мытье посуды, полов, мебели	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Постановление Минтруда РФ № 66 от 25.12.1997 (ред. От 05.05.2012 г.), п.50	Халат х/б, Халат белый, Перчатки резиновые	12 12 6
9	Основное	Заведующая	Работа с детьми	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н,	Халат белый	12
10	Основное	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Ремонтные и восстановительные работы в здании и на территории ДОУ	Ст. 212, 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Постановление Минтруда от 29.12.1997 № 68 (ТОН № 68)	Костюм х/б, фартук х/б, рукавицы комбини рованные, Зимой	12 12 6 пар

					дополнительн о: Плащ непромокаем ый, Сапоги резиновые Куртка лавсановиско зная утепленная	1 на 3 года Дежурные 36
	Основное	Сторож	Охрана зданий и сооружений	Ст. 212,221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н, Постановление Минтруда от 30.12.1997 № 69 (ТОН № 69 п.81)	Костюм вискозолавса новый, Плащ х/б с водоотталкив ающей пропиткой	12 Дежурный

Ответственный по охране труда: *Темрюченко Т. В. Лето*

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28 «Чебурашка»
муниципального образования Староминского района

наименование организации

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания представительного органа работников



от "30" октября 2017 года № 6

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

заведующая

должность

Е.В. Човен

расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления
10	



30 октября 2017 года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами за счёт работодателя

Общая численность работников (фактическая) 46

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы.	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии, с которым установлена норма выдачи смывающих и обезвреживающих средств	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи
1	2	3	4	5	6	7
	МБДОУ № 28	Уборщик служебных помещений	Уборка мусора, мытье полов, окон мебели в служебных помещениях	Статья 212 Трудового кодекса РФ Постановление Минтруда РФ № 45	мыло	400 г в мес.
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Ремонтные и восстановительные работы в здании и на территории		мыло	400 г в мес.

	зданий	МДОУ		
	Дворник	Уборка территории ДОУ		мыло 400 г в мес.
	Кухонный рабочий	Очистка овощей, мытье посуды и оборудования на пищеблоке		мыло 400 г в мес.

Код

Форма по ОКУД

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район

по ОКПО

наименование организации

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Протокол заседания представительного органа работников

Руководитель

заведующая
должность

от «30» октября 2017 года №6

Номер документа	Дата составления
№ 11	



Е.В. Човен
расшифровка подписи

«30» октября 2017 года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительную оплату труда за работу с вредными условиями труда

Общая численность работников (фактическая) 46

№ по порядку	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы.	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии с которым установлена оплата труда в повышенном размере	Размер повышения (% , рублей)
1	2	3	4	5	6
	МБДОУ № 28	Младший воспитатель (коррекционная группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%

		Младший воспитатель (младшая группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%
		Младший воспитатель (средняя группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%
		Младший воспитатель (старшая группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%
		Младший воспитатель (ясельная группа)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%
		Младший воспитатель (логопедическая группа №1)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%

			белья, гигиеническая обработка санузлов.		
		Младший воспитатель (логопедическая группа №2)	Уборка групповых помещений, туалетов для детей, санитарная обработка посуды, детских горшков, игрушек, смена постельного белья, гигиеническая обработка санузлов.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%
		Заведующий хозяйством	Заключает договора с организациями, контролирует исправность систем освещения, отопления, водоснабжения, ведет инвентарный учет имущества ДООУ, организует проведение технических мероприятий	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%
		Кладовщик	Получает продукты от поставщиков, взвешивание и бракераж сырой продукции, выдача продуктов на пищеблок, сортирует и перебирает овощи на складе.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%
		Швея	Выполняет: операции по пошиву и ремонту на машинке и вручную, ремонт спецодежды и белья, пошив халатов, штор, костюмов для детей и сотрудников к праздникам.	Ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда	4%

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28 «Чебурашка» муниципального по ОКПО образования Староминский район

наименование организации

СОГЛАСОВАНО



УТВЕРЖДАЮ

Протокол заседания представительного органа работников

от "30" октября 2017 года № 6

Руководитель

заведующая
должность

Номер документа	Дата составления	подпись	расшифровка подписи
12		<i>Коваленко В. В.</i>	

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на досрочное назначение трудовой пенсии по статьям 27 и 28 Федерального закона от 25.07.02 № 116-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

Регистрационный номер в ПФ РФ

Общая численность работников (фактическая) 46

№ по порядку	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Коды вредных производственных факторов	Наименования документов, подтверждающих право на досрочное назначение трудовой пенсии	Наименование подпункта, пункта, статьи Закона, подраздела, раздела Списка, кода позиции Списка	Занятость (постоянная или по фактически отработанном у времени)
1	2	3	4	5	6	7
1	МБДОУ»ДС № 28 «Чебурашка»	Воспитатель	Ведение воспитательной работы детей с полной нагрузкой. Планирует и организует занятия с детьми	Штатное расписание, тарификационный список, трудовая книжка,		

			на основе лично-ориентированного подхода, взаимодействие с родителями и специалистами в вопросах воспитания детей.	приказы, должностные инструкции.		
		Старший воспитатель	Организация воспитательно-образовательной работы с детьми. Организация воспитательно-образовательной работы с детьми, оказывает методическую помощь, организует и планирует занятия.	Штатное расписание, тарификационный список, трудовая книжка, приказы, должностные инструкции.		
		Учитель-логопед	Ведение преподавательской работы с детьми. Проводит индивидуальную и групповую работу с детьми имеющими дефекты речи.	Штатное расписание, тарификационный список, трудовая книжка, приказы, должностные инструкции.		
		Музыкальный руководитель	Осуществляет развитие музыкальных способностей детей. Организация работы по музыкально-эстетической и художественной деятельности детей, планирование и организация музыкальных занятий, праздников и развлечений.	Штатное расписание, тарификационный список, трудовая книжка, приказы, должностные инструкции.		
		Учитель-дефектолог	Ведение преподавательской работы с детьми. Проводит индивидуальную и	Штатное расписание, тарификационный список,		

			групповую учебно-коррекционную работу с детьми имеющими отклонения в развитии.	трудовая книжка, приказы, должностные инструкции.		
		Педагог-психолог	Ведение преподавательской работы с детьми. Проводит индивидуальную и групповую работу с детьми имеющими проблемы развития.	Штатное расписание, тарификационный список, трудовая книжка, приказы, должностные инструкции.		

Приложение №13
к коллективному договору МБДОУ «ДС
№28 «Чебурашка»

Обязательства производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, 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
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель,

Заведующий  *Мелев В. В.*



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район.

2. Педагогические работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Чебурашка» муниципального образования Староминский район 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, замещающие должности:

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Музыкальный руководитель

Педагог-психолог

Старший воспитатель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается работодателем 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 работодателя.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее чем 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, одна из которых не может быть меньше половины общего периода отпуска.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 месяц до выхода на работу. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы (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, возрастных групп.

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

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

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

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

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

Заведующий  *Векки В. В.*

Выписка из протокола № 5 от 04.08.2017г.

общего собрания работников МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»

Председатель: Петренко Мария Ивановна

Секретарь Никулина Марина Викторовна

Всего численность работников 46 человек

Присутствовали 46 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Начать коллективные переговоры по работе над проектом коллективного договора на 2017-2020 годы.
2. Избрание комиссии по разработке проекта колдоговора (если интересы работников представляют иные представители, то избрание представителей для осуществления полномочий осуществляется тайным голосованием).

РЕШИЛИ:

1.1. Начать коллективные переговоры по работе над проектом коллективного договора на 2017-2020 годы.

ГОЛОСОВАЛИ: за 46 чел., против - чел., воздержались - чел.

2.1. Избрать комиссию по разработке проекта, заключению колдоговора и контролю за его выполнением в составе 3 человек:

1. Петренко Мария Ивановна
2. Петренко Наталья Ивановна
3. Высовина Надежда Николаевна

ГОЛОСОВАЛИ: за 46 чел., против - чел., воздержались - чел.

2.3. Направить уведомление о начале коллективных переговоров заведующей Човен Елене Викторовне

ГОЛОСОВАЛИ: за 46 чел., против - чел., воздержались - чел.

Председатель
Секретарь



М.И. Петренко
М.В. Никулина

Заведующей МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»

Е.В. Човен

УВЕДОМЛЕНИЕ
о начале коллективных переговоров

04.08.2017 г.

Профсоюзный комитет МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»
наименование организации или работодателя-физического лица

ПРЕДЛАГАЕТ:

1. Начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2017-2020 годы.
2. Создать для проведения коллективных переговоров из равного числа представителей работодателя и работников двустороннюю комиссию.
3. Включить в состав комиссии представителей работников (протокол заседания профкома от 04.08.2017г. №7): - Петренко Мария Ивановна председатель ПК.
 - Петренко Наталью Ивановну учителя-дефектолога
 - Высовину Надежду Николаевну – учителя-логопеда
4. Первое заседание комиссии провести не позднее 7 календарных дней с момента получения Вами настоящего уведомления.

Председатель профкома



М.И. Петренко

Уведомление представителем работодателя получено 04.08.2017г.
дата

ПРИКАЗ (РАСПОРЯЖЕНИЕ)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 28 «Чебурашка»
муниципального образования Староминский район

08.08.2017 г.

№ 88

О представителях работодателя
в двусторонней комиссии по
проведению коллективных
переговоров по подготовке
проекта, коллективного
договора на 2017-2020 годы

В связи с поступившим от представителей работников предложением начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2017-2020 годы, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Включить в состав двусторонней комиссии представителей работодателя: - Човен Елену Викторовну заведующей

- Скубак Ирину Степановну завхоза

- Мачеха Аллу Николаевну старшего воспитателя

2. Представителям работодателя вести коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2017-2020 годы на основе уважения и учета интересов другой стороны переговоров.

3. Завхозу Скубак Ирине Степановне организовать материально-техническое обеспечение заседаний комиссии, предоставлять по обращению секретаря комиссии соответствующее помещение, средства связи и информации, оргтехнику.

4. Размер оплаты за счет средств работодателя услуг приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников устанавливать по предварительному согласованию с работодателем.

5. Утвердить «Положение» о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора на 2017-2020 год.

Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам с 12.00 до 14.00 в кабинете заведующей.

6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующая МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка» _____ Е. В. Човен

Утверждено приказом заведующей

МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»

от 08.08.2017г. № 1

Положение

**о проведении коллективных переговоров по подготовке проекта,
заключению (изменению) коллективного договора**

**в Муниципальном бюджетного дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 28 «Чебурашка»**

муниципального образования Староминский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению, коллективного договора и контролю за его выполнением в МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка» на 2017-2020 годы.

1.2. Положение разработано с учетом норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы социального партнерства.

1.3. Коллективные переговоры ведутся двусторонней комиссией из представителей работников и работодателя.

1.4. Ведение коллективных переговоров основывается на принципах социального партнерства, перечень которых содержится в ст.24 ТК РФ.

2. Состав двусторонней комиссии

2.1. Представители сторон социального партнерства в двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением избирают на первом заседании сопредседателей комиссии от каждой стороны.

2.2. Сопредседатели руководят работой членов комиссии от соответствующей стороны.

2.3. Для организации деятельности комиссии сопредседатели по взаимному согласию назначают секретаря комиссии, который не должен являться ее членом.

3. Организация ведения коллективных переговоров

3.1. Сроки и повестка дня заседаний комиссии определяются решением комиссии. Участники переговоров свободны в выборе вопросов для обсуждения и включения в проект коллективного договора.

3.2. Проведение заседаний комиссии в обязательном порядке оформляется протоколом.

3.3. Сопредседатели поочередно председательствуют на заседаниях комиссии.

от работодателя Човен Елена Викторовна

от работников Петренко Мария Ивановна

3.4. Участники переговоров вправе:

- запрашивать и получать от другой стороны не позднее двух недель со дня получения ею соответствующего запроса необходимые для ведения переговоров сведения;

- проводить консультации, обращаться к экспертам, посредникам для поиска компромиссов и выработки совместных решений.

3.5. Участники переговоров обязаны:

- в ходе переговоров уважать и учитывать интересы другой стороны, способствовать поиску взаимоприемлемых решений;

- не разглашать полученные в связи с переговорами сведения, являющиеся коммерческой или служебной тайной. Виновные в разглашении указанных сведений лица привлекаются к ответственности в установленном законом порядке.

3.6. Общий срок ведения переговоров не должен превышать трех месяцев с момента их начала.

3.7. Разработанный комиссией проект коллективного договора направляется в течение 5 дней руководителю и в структурные подразделения организации (или работникам) для ознакомления и возможных предложений.

Комиссия с учетом поступивших замечаний и предложений дорабатывает проект коллективного договора.

3.8. Проект коллективного договора выносится на утверждение общего собрания работников не позднее 1 месяца срока.

3.9. Подписанный сторонами коллективный договор в 4-х экземплярах в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду муниципального образования для уведомительной регистрации.

3.10. После уведомительной регистрации копии коллективного договора направляются во все структурные подразделения организации.

4. Урегулирование разногласий

4.1. Если по всем или отдельным вопросам комиссия не примет согласованное решение, составляется протокол разногласий.

4.2. Неурегулированные разногласия являются предметом дальнейших коллективных переговоров.

4.3. Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения проводится с применением установленных законом примирительных процедур.

Протокол

заседания комиссии по ведению переговоров о подготовке,
заключении, изменении коллективного договора и контролю за его
выполнением на 2017 - 2020 годы

15.08.2017г.

№ 1

ПРИСУТСТВУЮТ 6 человек,

в том числе:

от стороны работников: 3 чел.

от стороны работодателя: 3 чел.

РАССМОТРЕНЫ ВОПРОСЫ:

1. Ознакомление комиссии с положением о ведении коллективных переговоров.
2. Разработка проекта коллективного договора.

РЕШИЛИ:

1.1 Утвердить положение о коллективных переговорах.

ГОЛОСОВАЛИ: за 6 чел., против -, воздержались - чел.

2. Разработка проекта коллективного договора на 2017-2020г. взяв за основу макет предложенный УСЗН.

ГОЛОСОВАЛИ: за 6 чел., против -, воздержались - чел.

Следующее заседание назначить на 22.09.2017г.

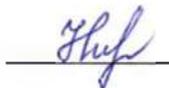
Сопредседатель от работодателя

Сопредседатель от работников

Скубак Ирина Степановна

Высовина Надежда Николаевна

Секретарь комиссии



М.В. Никулина

Протокол

заседания комиссии по ведению переговоров о подготовке,
заключении, изменении коллективного договора и контролю за его
выполнением на 2017-2020 годы

20.10.2017 г.

№ 2

ПРИСУТСТВУЮТ 6 человек,

в том числе:

от стороны работников: 3 чел.

от стороны работодателя: 3 чел.

РАССМОТРЕНЫ ВОПРОСЫ:

1. Обсуждение проекта коллективного договора на 2017-2020 годы.

ГОЛОСОВАЛИ: за 6 чел., против - чел., воздержались - чел.

РЕШИЛИ:

1. Вынести согласованный сторонами проект на обсуждение трудового коллектива.

Сопредседатель от работодателя

Скубак Ирина Степановна

Сопредседатель от работников

Высовина Надежда Николаевна

Секретарь комиссии



М.В. Никулина

Выписка из протокола № 6 от 30.10.2017г.

общего собрания работников МБДОУ «ДС № 28 «Чебурашка»

Председатель: Петренко Мария Ивановна

Секретарь Никулина Марина Викторовна

Всего численность работников 46 человек

Присутствовали 46 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Утверждение проекта коллективного договора на 2017 – 2020 годы.
2. Итоги выполнения коллективного договора за период 2014 – 2017 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 46 чел., против чел., воздержались чел.

РЕШИЛИ:

- 1.1. Принять итоги коллективного договора за отчетный период и признать его выполненным частично.
- 1.2. Принять коллективный договор на 2017-2020 годы в данной редакции.

Председатель

Секретарь



М.И. Петренко

М.В. Никулина

М.И. Петренко

М.В. Никулина

В соответствии со ст. 51 ТК РФ направляем информацию о выполнении мероприятий коллективного договора МБДОУ «ДС №28 «ЧЕБУРАШКА»

наименование организации или индивидуального предпринимателя

за 2017 года.

Уведомительная регистрация в УСЗН (секторе по труду ДТиЗН КК) г. от 03.11.2014г.
№32

Итоги выполнения коллективного договора подведены комиссией по контролю за выполнением положений коллективного договора «27» октября 2017г. протокол №15 и доведены до сведения работников на общем собрании трудового коллектива, состоявшемся «30» октября 2017 г. протокол №6.

Коллективный договор содержит 9 пунктов обязательств, в том числе:

Раздел 1. Общие положения:

- соблюдаются сторонами принципы сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, стремления достигать компромиссных решений...

Раздел «Общие положения» выполнен.

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора:

- соблюдаются трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются письменно трудовым договором в двух экземплярах и хранятся у каждой из сторон.

- соблюдаются условия договора не ухудшая положение работников по сравнению с действующим законодательством

- соблюдается защита гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставление льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

Раздел «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» выполнен .

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

- соблюдается режим рабочего времени, продолжительности работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения профкома;

- графики сменности доводятся до сведения работника, не позднее, чем за 1 месяц до введения в действие;

- соблюдается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю;

- работает на неполную ставку 14 человек;

- ненормированное рабочее время имеют – заведующая, завхоз.

- соблюдаются перерывы для отдыха и питания в течении рабочего дня и определяются Правилами внутреннего распорядка
- своевременно составляются графики отпусков и доводятся до сведения работников;
- регулируются отпуска женщинам по беременности и родам, согласно законодательству;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день, работу во вредных условиях труда, согласно с Коллективным договором;
- оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала;
- предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы для участия в похоронах близких и родных – 3 дня, для сопровождения в школу в последний день учебного года «последний звонок» - 3 часа, в первый день учебного года «Первый звонок» -3 часа.

Раздел «Рабочее время и время отдыха» выполнен.

Раздел 4. Оплата труда и нормирование труда.

- осуществляется в соответствии с положением об оплате труда.
- средняя заработная плата составляет 18 451 руб.61 коп., получают 10 человек
- минимальная заработная плата составляет 9 204 руб., получают 16 человек
- 16 работникам производится доплата МРОТ
- доплата за совмещение профессий составляет 100%
- периодичность выплаты заработной платы 2 раза в месяц 12 и 27 числа
- форма расчетного листа утверждена работодателем Приказ№1/1 от 01.01.2009 года
- работодатель извещает о составных частях заработной платы в письменной форме

Раздел 5. Социальные гарантии, льготы.

- в соответствии с законодательством проводит медицинское страхование работников
- предоставляются компенсации на коммунальные услуги
- выплачивается компенсация на книгоиздательскую продукцию в размере 115 рублей
- предоставляются гарантии и компенсации молодым работникам в период обучения в учебных заведениях среднего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечивается доступность занятия самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей;
- осуществляется поощрение молодых работников, ведущих активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность;
- производится ежемесячная выплата за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда: председателю ПК - 500рублей, ответственному за охрану труда -500рублей.
- выплата единовременного пособия при выходе на пенсию в размере 1500 рублей не выплачено.

№ Пункта к/д	Наименование дополнительных льгот и компенсаций (перечислить предусмотренные коллективным договором)	Предоставленные дополнительных льготы и гарантии.	
		Причины не предоставления дополнительных льгот и гарантий	
		Источник финансирования	
		работодатель	профсоюз

		чел.	сумма	чел.	сумма
1.	-	-	-	-	-
ИТОГО:		-	-	-	-

Раздел «Социальные гарантии, льготы» выполнен частично.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

- осуществлены мероприятия по охране труда в размере 84 700,00 рублей;
- проводится прохождения медосмотров с периодичностью 2 раза в год
- своевременно выдается спецодежда, моющие средства в соответствии с отраслевыми нормативами- 100% обеспеченности
- предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительно оплачиваемые отпуска, согласно Приложению №7;
- обеспечивается контроль за состоянием условий и охраны труда комиссией по охране труда

Раздел «Охрана труда» выполнен.

Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности.

- создаются условия нормальной деятельности профкома
- предоставляется свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей

Раздел «Гарантии профсоюзной деятельности» выполнен.

Раздел 8. «Обязательства выборного органа»:

- осуществляется контроль за выполнением положений коллективного договора сторонами;
- соблюдается порядок изменений и дополнений в коллективный договор по взаимному согласию сторон;

Раздел «Обязательства выборного органа» выполнен.

Раздел 9. «Контроль за выполнение Коллективного договора и ответственность сторон Коллективного договора»:

- совместно разрабатывается план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении
- разъясняются условия Коллективного договора работникам образовательной организации
- обеспечивается тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников организации и всех вновь поступающих работников, непосредственно при приеме на работу.

Раздел «Контроль за выполнение Коллективного договора и ответственность сторон Коллективного договора» выполнен.

Коллективный договор выполнен частично.

Руководитель МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

Е.В. Човен

Председатель профкома МБДОУ «ДС №28 «Чебурашка»

М.И. Петренко



Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью 131 (листов)

сто тридцать один лист

Заведующая МБДОУ «ДС №28
«Чебурашка»

Е. В. Човен

