

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 37
хутора Школьного муниципального образования
Крымский район
на 2022-2025 годы**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 37 хутора Школьного муниципального образования Крымский район.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

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 – заведующий образовательной организации – Кутанина Ольга Викторовна;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Титовой Марии Васильевны.

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 выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся 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 трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации 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 10.01.2022 (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

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

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

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим

работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. 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. 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.

2.4.4. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.5. Заведующий уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые

варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.6. 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, заведующий ДОО обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 7 часов, для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.4.9. Создать (выделить) квотируемое рабочее место при приеме на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий, указанных в Законе края №231-КЗ. Провести специальную оценку условий труда на квотируемых рабочих местах и соблюдать условия труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития 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, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30

лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере до 3000 рублей ежемесячно, до трех лет;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере до 3000 рублей ежемесячно, до трех лет;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, конкурсов, мастер-классов);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, празднование профессиональных и государственных праздников, чествование ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий: выезды выходного дня, «Тимбилдинг» чемпионат педагогических видов спорта.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: 4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для заведующего ДОО, заместителя заведующего по АХР, 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, для женщин работающих в сельской местности-36 часов в неделю.

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

4.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ) воспитателям, педагогу-психологу, старшему воспитателю;

- 30 часов в неделю за ставку заработной платы инструктору по ФК;
- 30 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателю групп компенсирующей направленности;
- 24 часа в неделю за ставку заработной платы музыкальному руководителю;
- 20 часов в неделю за ставку заработной платы учителю-логопеду.

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

4.1.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной

организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

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

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

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

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

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, выходным и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.13. 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.

4.1.14. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Ежегодный удлиненный отпуск предоставляется: воспитателям групп музыкальному руководителю, продолжительностью - 42 календарных дня.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

4.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск (**Приложение № 2**);

- работникам с ненормированным рабочим днём (в соответствии со ст. 119 ТК РФ).

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

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

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

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

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

4.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (**Приложение №10**).

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- рождение внуков – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- в случае бракосочетания работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников (мать, отец, дети) – 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия -3 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -3 календарных дня.

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

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанк России

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа окончательный расчет 10 числа следующего месяца

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (**Приложение № 3**), разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда, управления образования муниципального образования Крымский район.

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Крымский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

5.1.5. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех (шести) 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.

5.1.6. 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.

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

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

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

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

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 № 4**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

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

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

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (**Приложения № 4,5**).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в

размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.4. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере до 50% от оклада (из фонда экономии заработной платы).

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере до 50% от оклада (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).

6.1.7. Оказывает материальную помощь в размере до 50% от оклада лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС».

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 7*)

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. № 580 н).

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 8,9).

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 до 20%.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, 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 простоя в размере среднего заработка.

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому(главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным(доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в 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 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).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. 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);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью 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 награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. 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);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. 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, Совете по питанию, бракеражной комиссии.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительные льготы.
3. Положение об оплате труда работников.
4. Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников организации.
5. Положение об оказании материальной помощи.
6. Положение об охране труда.
7. Соглашение по охране труда.
8. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
10. Положение об порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года
11. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
12. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.
13. Список профессий и должностей
- С ненормированным рабочим днем на дополнительный отпуск.

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Приложение № 1

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 37 хутора Школьного
муниципального образования Крымский район**

I. Общие положения

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

1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право на труд. Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

1.3. Принудительный труд запрещен.

1.4. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.5. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

1.6. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

1.7. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.8. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно, по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок приема, увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

2.2. Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок,

- на определенный срок не более 5 лет

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
6. 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
7. При приеме по совместительству:
 - справку о характере и условиях труда по основному месту работы - при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - справку о режиме работы по основному месту работы.
8. Дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.
9. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Общество, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.
10. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, претендент на работу проходит за счет средств

работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

2.6. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

2.7. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных актов о труде и об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, размеры заработной платы, компенсаций и льгот за выполнение тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, а также условия материального поощрения работников.

2.8. При поступлении на работу или при переводе в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить работника:

- с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в данной организации,
- с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности,

- с состоянием условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, льготах и компенсациях.

Кроме того, администрация обязана проинструктировать работника по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, оформляются трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

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

2.11. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель

освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем.

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

2.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 6 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.18. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

П.19 .С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

III. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.1.4. Своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

3.1.6. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

3.2. Работник обязуется:

3.2.1. Выполнять правила трудового распорядка, соблюдать график работы;

3.2.2 Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда – основу порядка в учреждении, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для обучения и воспитания учащихся школы, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности;

3.2.3 Своевременно и тщательно выполнять работы по выполнению учебного плана и образовательных программ;

3.2.4 Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.2.5 Проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;

3.2.6 Не перемещать, не демонтировать, не удалять средства безопасности и гигиены труда на своем рабочем месте, не предпринимать действия, приводящие к снижению уровня безопасности труда других лиц;

3.2.7 Проходить в установленном порядке предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;

3.2.8 Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное ведение образовательной деятельности и немедленно сообщать о случившемся администрации;

3.2.9 Содержать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения;

3.2.10 Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.2.11 Беречь имущество учреждения, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы.

3.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

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

IV. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- 4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- 4.1.3. Поощрять работников за добросовестный труд;
- 4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 4.1.5. Принимать локальные нормативные акты;
- 4.1.6. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2 Работодатель обязуется:

- 4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство;
- 4.2.2. Предоставить работнику работу, определенную трудовым договором;
- 4.2.3. Обеспечить работника оборудованием, инструментами, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 4.2.4. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4.2.5. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда, выплачивать в полном объеме причитающуюся работнику заработную плату;
- 4.2.6. Способствовать в повышении работниками своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- 4.2.7. Создавать условия трудовому коллективу для улучшения качества работ, рационального использования рабочего времени, повышения роли морального и материального стимулирования высокопрофессионального труда, решения вопросов о поощрении передовых работников, обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников данного и других образовательных учреждений;
- 4.2.8. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения своих полномочий, предусмотренных законодательством РФ, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность педагогов, обеспечивать их участие в управлении организациями, в полной мере используя собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

4.3. Взаимоотношения администрации с трудовым коллективом, охрана труда, социальное развитие, участие работников в распределении стимулирующего фонда учреждения регулируются законодательством Российской Федерации, уставом и коллективным договором организации.

4.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки.

4.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.8. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

4.9. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя mbdou37@inbox.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;

- дата написания заявления.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников и женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.2. Работа в детском саду начинается и заканчивается в часы, установленные управлением образования, с 7.00ч. до 17.30 ч. Выходные дни – суббота и воскресенье.

5.3. Режим работников определяется в соответствии с графиком, установленным руководителем учреждения в соответствии с кругом обязанностей каждого и согласованного с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в установленном порядке.

5.4. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

5.5. В случае неявки работник заявляет об этом заведующей. Изменения графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующего запрещается.

5.6. Обеденный перерыв для обслуживающего и вспомогательного персонала устанавливается в течение дня продолжительностью 30 минут, музыкальный руководитель - 30 мин, заместитель заведующего по хозяйственной части -30мин, заведующий-30 мин.

5.7. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;

5.8. Во время занятия воспитателя с детьми запрещено делать ему замечания. Входить в группу во время занятий с детьми разрешается только руководителю, инспекторам УО, проверяющим работу.

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

5.10. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда

установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

5.12.Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.13.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск – 42 календарных дня.

5.14.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (**Приложение №2**).

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

VI. Поощрения

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

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

6.2. Поощрения применяются администрацией по согласованию или совместно с выборным профсоюзным органом учреждения.

- 6.3. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.
- 6.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Независимо от мер дисциплинарного взыскания работник может быть лишен частично или полностью премий, или вознаграждений, включенных в действующее Положение о материальном стимулировании работников учреждения.

Дисциплинарные взыскания применяются руководителем организации, имеющим на это право в соответствии с Уставом.

7.4. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

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

7.6. 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 профсоюза.

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

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

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников данного учреждения.

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

7.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

7.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета
М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ детским
садом № 37
О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Приложение 2

Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительные льготы

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Класс вредности	Надбавка за вредные условия труда	Продолжительность дополнительного отпуска, в календарных днях	Основание предоставления
	Повар		4%	7	21.09.2020 №1337/Кк-20

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Приложение № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 37 хутора Школьного муниципального
образования Крымский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 37 хутора Школьного муниципального образования Крымский район (далее – Положение) разработано на основании единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и в целях совершенствования оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 37 (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных организаций управления образования Крымского района, оплата которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Решением Совета муниципального образования Крымский район от 19 декабря 2018 года № 370 «О бюджете муниципального образования Крымский район на 2019 год и на плановый период 2020 - 2021 годов», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район.

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

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 37 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций районной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. 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.

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

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

1.9. Фонд оплаты труда МБДОУ детского сада № 37, формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации.

Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 37 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ детского сада № 37 на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не более 30% фонда оплаты труда организации.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника,

направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ детского сада № 37 с 1 января 2019 года составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5726
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6405
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6598
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	8925

2.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в [приложении № 1](#) к настоящему Положению.

В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, определённых Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

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

Тарификация педагогических работников производится один раз в год. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.2.1. Базовые оклады профессий рабочих с 1 января 2020 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	5628
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	6209

рабочих	
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

2.3. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в [приложении № 2](#) к настоящему Положению.

2.4. Установление должностного оклада медицинским работникам

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам медицинских работников, работающих в учреждениях образования. с 1 января 2020года
3,8%

1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	I. Должность	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Санитарка	5628	0,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии;		0,22 6867

5 квалификационный уровень	зубной врач; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной тех-ник);		0,32 7429
----------------------------	--	--	--------------

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ детского сада № 37 предусматривается установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера

- повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;
- выплата педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

3.2. В организации установлены повышающие коэффициенты 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 учёную степень, почётное звание;

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

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

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ детского сада № 37 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, избранной на общем собрании работников, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителем МБДОУ детского сада № 37, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам за стаж непрерывной работы в данной организации образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада)

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.5 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Крымский район;

- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Крымский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования науки и молодежной политике Краснодарского края, главы муниципального образования Крымский район.

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

3.11. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогические работники (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель);
- учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя, заведующий хозяйством, секретарь руководителя);
- медицинские работники (старшая медсестра)
- обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож (вахтер), оператор котельной, рабочий по обслуживанию бойлера).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку. Настоящая выплата является составной частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка).

3.12. Выплата педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в размере 3000 рублей в месяц, устанавливается следующим работникам: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель. Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку. Настоящая выплата является составной частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка).

3.13. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, избранной на общем собрании работников, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителем МБДОУ детского сада № 37, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характер

4.1. Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 37, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) 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;

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда 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 содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Доплата за время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер работы в ночное время производится работникам в размере 35% за каждый час работы в ночное повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

5. Материальная помощь

5.1. Из экономии фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты

материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

5.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

6. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителя МБДОУ детского сада № 37 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Крымский район.

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и средней заработной платы работников этих организаций устанавливается в кратности до 3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

6.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с [приложением № 3](#) к настоящему Положению.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

Должностные оклады руководителя организации, заместителей руководителя подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.6. С учётом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчётный период в соответствии с установленными приказами начальника управления образования администрации муниципального образования Крымский район показателями эффективности работы организации.

6.8. Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образования администрации

муниципального образования Крымский район на основании письменного заявления руководителя организации.

7. Штатное расписание

7.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации, внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

7.2. Штатное расписание составляется по видам персонала.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера (за работу в ночное время, за специфику работы, за работу в сельской местности).

7.3. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных
окладов), ставок заработной платы на **1 января 2022 года**
3,8%

1. По занимаемым должностям работников муниципальных учреждений

№ 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 – 5823 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6598 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – (8068*1,05+115) 8587 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8587,00
1	2	3
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель	0,08/ 9274

3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09/9360
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10/9446
4.	Должности руководителей структурных подразделений Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8925 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ⁴	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования ⁵ ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	0,05/9372
4.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10/9818

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ детского сада № 37

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ
Рабочих муниципальных учреждений с 1 января 2022 года
3,8%

Квалификацион- ный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификаци- онный уровень 1 разряд- 5628 2 разряд- 5726 3 разряд- 5823	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: буфетчик; водитель мототранспортных средств; возчик; газосварщик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; кондитер; кухонный рабочий; маляр; (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, обувщик по ремонту обуви; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); токарь; тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик, швея; штукатур; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификаци- онный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификаци- онный уровень 4 разряд- 5919 5 разряд- 6019	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик; водитель автомобиля; газосварщик; каменщик; контролер-кассир; маляр; машинист (кочегар) котельной, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, обувщик по

	ремонт обуви; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; токарь, фильмопроверщик, швея; штукатур; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень 6 разряд- 6209 7 разряд- 6405 (водитель автомобиля)	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, маляр; газосварщик; каменщик, машинист (кочегар) котельной; плотник; повар; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; токарь; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень 6598 (водитель автобуса)	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

и минимальные повышающие коэффициенты

к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам специалистов и служащих учреждений образования с **1 января 2022 года**
3,8%

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5726 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, архивариус комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор,	0,00

	экспедитор по перевозке грузов, кассир	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5823 рублей		
1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий архивом Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается Пвнутридолжностная категория	0,04/6056 0,07
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,15/6697 0,13
4 квалификационный уровень	механик (гаража). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,17/6813 0,15
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, заведующий мастерскими	0,2/ 6988
3. Должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 6405 рублей		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер (всех наименований), программист, специалист по кадрам, технолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,07

онный уровень	лификационного уровня, по которым может устанавливаться Пвнутридолжностная категория	
3 квалификаци-онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться Ивнутридолжностная категория	0,1
4 квалификаци-онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2/7686
5 квалификаци-онный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3/ 8327
4. Должности служащих четвертого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 8732 рублей		
1 квалификаци-онный уровень	Начальник отдела	0,00
2 квалификаци-онный уровень	Главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификаци-онный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

РАЗМЕРЫ
 минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам медицинских работников, работающих в учреждениях образования. с 1 января 2022 года
3,8%

2. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Санитарка	5628	0,00

2. Профессиональная квалификационная группа
 «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии;		0,22 6867

Порядок

исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации муниципального образования Крымский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации муниципального образования Крымский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Крымский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации.

2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

3. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчёте средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации, независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

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

4. Расчёт средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

5. Средняя заработная плата работников организации определяется путём деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

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

7. Среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности работников организации, 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, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учёта рабочего времени работников.

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

8. Работники организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведённые на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной

численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчётный месяц в пересчёте на полную занятость путём деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчётном месяце.

9. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, работавших на условиях неполного рабочего времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детского сада № 37

Перечень должностей работников, реализующих основные общеобразовательные учреждения, оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда которых осуществляется за счет субвенций, предоставляемых из краевого бюджета

1. Административно-управленческий персонал
 - заведующий.
2. Основной персонал
 - воспитатель;
 - музыкальный руководитель;
 - старший воспитатель.
3. Вспомогательный персонал
 - помощник воспитателя;
 - секретарь (секретарь руководителя);
 - специалист по закупкам;
 - заведующий хозяйством.
4. Медицинский персонал
 - медицинские работники (за исключением медицинских работников, обеспечивающих оказание первой медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации).
5. Обслуживающий персонал
 - дворник;
 - уборщик служебных помещений.

Код	0301017
-----	---------

Форма по ОКУД
по ОКПО

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 37

№ документа	01.09.2021 г.
-------------	---------------

Штатное расписание

на период с 01 сентября 2021 года



единиц

17,54

Должность (специальность, профессия)	Количество штатных единиц	Должностной оклад (ставка), руб.	Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным уровням		Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента	Компенсационные выплаты (сумма, руб.)					Всего в месяц, руб. ((2*6)+7+8+9+10)
			размер	сумма, руб		за спецификацию работы	за вредные условия труда	за работу в сельской местности	за работу в ночное время		
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	
Административно - хозяйственный персонал											
Заведующий	1,00	17 676		0	17 676			4 419			22 095
Итого АХП:	1,00	17 676			17 676			4 419			22 095
Педагогический персонал											
Старший воспитатель	0,50	8 587	0,10	859	9 446			1 181			5 904
Воспитатель	5,44	8 587	0,09	773	9 360			12 730			63 648
Музыкальный руководитель	0,75	8 587			8 587			1 610			8 050
Итого ПП:	6,69	25 761		1 632	27 393	0	0	15 520	0		77 602
Учебно - вспомогательный персонал											
Заведующий хозяйством	1,00	5 823	0,04	233	6 056						6 056
Старшая медсестра	1,00	5 628	0,32	1 801	7 429			1 857			9 286
Секретарь-руководителя	0,75	5 823			5 823						4 367
Специалист по закупкам	0,50	6 405			6 405						3 203
Помощник воспитателя	3,60	5 823			5 823						20 963
Итого УВП:	6,85	29 502	0	2 034	31 536	0	0	1 857	0		43 875
Обслуживающий персонал											
Дворник	2,00	5 628			5 628						11 256
Уборщик служебных помещений	1,00	5 726			5 726						5 726
Итого ОП:	3,00	11 354		0	11 354	0	0	0	0		16 982
Всего АУП, ПП, УВП, МОП											160 554
Стимулирующий фонд											93 204
Итого ФОТ по учреждению	17,54	84 293	0	3 666	87 959	0	0	21 797	0		253 758

Начальник экономического отдела

Handwritten signature

Н.И. Савина

Код
0301017

Форма по ОКУД
по ОКПО

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 37

№ документа	Дата составления
2	01.09.2020 г.

Штатное расписание

на период

с "01" сентября 2020 года

Штат в кол-ве 2,50 единиц

Должность (специальность, профессия)	Количество штатных единиц	Должностной оклад (ставка), руб.	Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным уровням		Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента	Компенсационные выплаты (сумма, руб.)				Всего в месяц, руб. ((2*6)+7+8+9+10)
			размер	сумма, руб		за специфику работы	за вредные условия труда	за работу в сельской местности	за работу в ночное время	
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12
Обслуживающий персонал										
Повар 3 разряда	0,50	5 823			5 823					2 912
Повар 4 разряда	1,00	5 919			5 919					5 919
Подсобный рабочий	0,50	5 726			5 726					2 863
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	0,50	5 726			5 726					2 863
Итого ОП:	2,50									14 557
Стимулирующий фонд										15 726
ИТОГО ФОТ ПО УЧРЕЖДЕНИЮ	2,50									30 283

Начальник экономического отдела

Савина

Н.И. Савина

Утверждено
Приказом организации
от "01" сентября 2020 г. № 37

Итого ФОТ по учреждению

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении стимулирующих выплат и премий для работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 37 хутора Школьного муниципального
образования Крымский район**

1. Общее положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования труда работников МБДОУ детского сада № 37, для усиления заинтересованности работников детского сада в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления в детском саду высококвалифицированных кадров и на основе «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 37 хутора Школьного муниципального образования Крымский район».

1.2. Настоящее Положение включает следующие выплаты:

- стимулирующего характера;
- поощрительные выплаты;
- материальная помощь.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Руководителю МБДОУ детского сада № 37 стимулирующие выплаты устанавливаются на основании «Положения об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений», принято на совете управления образованием.

2.2 Установление стимулирующих выплат работникам, осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда МБДОУ детского сада № 37, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. Педагогический персонал

№ п/п	Основание выплат	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях	
		до	Период
1	2	до	Период
1.1	Положительная динамика количества дней пребывания в группе	до 15 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	до 15 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.3	Применение современных образовательных технологий	до 15 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	до 15 тыс. включительно	разовая
1.5	Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с учебным процессом:	до 15 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.6	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми	50% включительно	Постоянно-разовая

1.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний и т.д.		До 15 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.8	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений		до 15 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.9	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей		До 10 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.10	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов		до 10 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.11	Подготовка и участие в районных профессиональных конкурсах, оформление выставок и т.п.		до 15 тыс. включительно	разовая
1.12	Проведение семинаров, круглых столов		До 15 тыс. включительно	разовая
1.13	Организация, проведение и участие в конкурсах учреждения, тематических утренниках, праздниках, олимпиадах, фестивалях и т.п.		До 15 тыс. включительно	разовая
1.14	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (методических объединений, семинаров, конференций и т.п.) в течение года		До 10 тыс. включительно	разовая
1.15	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»		До 10 тыс. включительно	постоянно
1.16	Наличие квалификационной категории	1-квалификационная категория	10% включительно	постоянно
		Высшая категория	15% включительно	постоянно
1.17	Сложность и напряженность в период адаптации при работе в группах раннего возраста (возраст детей от 2-х до 3-х лет)		До 10 тыс. включительно	разовая
1.18	За выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детей		До 10% включительно	постоянно
1.19	За проведение работы по защите социально-экономических, трудовых прав работников ДОУ		До 50% включительно	постоянно
1.20	За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда		До 50% включительно	постоянно
1.21	За работу по подготовке документов по аттестации кадров		До 10 тыс. включительно	разовая

1.22	За участие в работе «Совета по питанию»		До 8 тыс. включительно	постоянно, разовая
1.23	За участие в «Комиссии по инвентаризации»		До 8 тыс. включительно	постоянно, разовая
1.24	За выполнение обязанностей ответственного по ПДД		До 8 тыс. включительно	постоянно, разовая
1.25	За участие в работе «Комиссии по анти коррупции»		До 8 тыс. включительно	разовая
1.26	За участие в работе «Бракеражной комиссии»		До 8 тыс. включительно	разовая
1.27	За участие в «Комиссии по списанию и оприходованию»		До 8 тыс. включительно	разовая
1.28	За участие в «Комиссии по распределению стимулирующих выплат»		До 8 тыс. включительно	разовая
1.29	За выслугу лет	От 1 года до 5 лет	5% включительно	постоянно
		От 5 года до 10 лет	10% включительно	постоянно
		От 10 лет	15% включительно	постоянно
1.30	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной этики, публикации, участие в онлайн конференциях, вебинарах, семинарах, практикумах по средствам сети интернет.		До 15 тыс. включительно	разовый
1.31	Реализация дополнительных образовательных программ		До 5 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.32	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, но оговоренных приказом.		До 10 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.33	Проведение оценки качества образовательной деятельности потребителями образовательных услуг		До 8 тыс. включительно	разовая
1.34	Выполнение трудовых обязанностей секретаря педагогического совета и общего собрания работников учреждения		До 9 тыс. включительно	постоянно
1.35	Руководство методическими объединениями		До 15 тыс. включительно	разовая
1.36	За проведение ремонтных работ в групповых комнатах собственными силами, с привлечением родителей.		До 10 тыс. включительно	разовая
1.37	Внедрение нетрадиционных форм работы с семьями воспитанников, привлечение родителей к совместным мероприятиям		До 10 тыс. включительно	разовая
1.38	Работа с детьми в разновозрастной группе		До 15 тыс.	Постоянно-

		включительно	разовая
1.39	Подготовка и оформление территории в соответствии с сезонными изменениями	До 10 тыс. включительно	разовая
1.40	Эффективная и безопасная организация предметно развивающей среды в групповых помещениях.	До 8 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.41	Качественная подготовка к новому учебному году	До 15 тыс. включительно	разовая
1.42	За соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов.	До 15 тыс. включительно	разовая
1.43	За обеспечение благоприятного климата в коллективе	50% включительно	Постоянно-разовая
1.44	Участие педагогов в исследовательской и (или) проектной деятельности	до 10 тыс.р. включительно	разовая
1.45	Формирование здорового образа жизни детей	до 10 000р. включительно	Постоянно-разовая
1.46	Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников: фиксированное посещение семей дошкольников, организация мероприятия с родителями, участие семей группы в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренные в образовательном процессе	до 15 000р. включительно	Постоянно-разовая
1.47	Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДОУ (фото, видео, печатный текст)	до 15 000р. включительно	разовая
1.48	Сотрудничество с социумом	до 15 000р. включительно	разовая
1.49	Участие в смотрах-конкурсах с детьми на различном уровне и в сети интернет	До 15 000р. включительно	разовая
1.50	Своевременное и качественное оформление информационных стендов, наглядной агитации, презентаций в детском саду	до 8 000р. включительно	разовая
1.51	Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	до 9 000р. включительно	разовая
1.52	Пошив и изготовление необходимых для детского сада праздничных костюмов, текстильных декораций	до 9 000р. включительно	разовая
1.53	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	до 10 000р. включительно	разовая

1.54	Образцовое содержание группы (по итогам рейда санитарной комиссии), отсутствие жалоб	до 10 000р. включительно	разовая
1.55	За заполнение показателей автоматизированной информационной системы	до 10 000р. включительно	Постоянно-разовая
1.56	За участие в субботниках	До 15 000р. включительно	разовая
1.57	За организацию работы с родителями по своевременной оплате за содержание ребенка в ДОУ	до 8 000р. включительно	Постоянно-разовая
1.58	Демонстрация достижений через открытые мероприятия	до 10 000р. включительно	разовая
1.59	Съемка и монтаж видеоматериалов для родителей и размещение их в официальных аккаунтах в сети интернет	До 15 000р. включительно	разовая
1.60	Отсутствие замечаний по соблюдению режима дня, организации питания, личной гигиены детей.	до 10 000р. включительно	разовая
1.61	Составление программы ДОО и годового плана ДОО	До 15 000р. включительно	разовая
1.62	Подготовка детей и участие в мероприятиях повышающих авторитет ДОУ(выступление в доме культуры на концертах; выставки детских работ)	До 15 000р. включительно	разовая
1.63	За работу в педагогической\комиссии	до 10 000р. включительно	разовая

2.Административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал

№ п/п	Основание выплат	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях	
		до	период
2.1	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	8тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.2	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, проведение работ по озеленению территории т.п.	до 10 тыс. включительн о	разовая
2.3	За обеспечение выполнения требований электро-, газо-, пожарной безопасности и охраны труда	8 тыс. включительн о	постоянно
2.4	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	8 тыс. включительн	развая

			о	
2.5	Уборка помещений и территории после ремонтных работ		10 тыс. включительн о	разовая
2.6	Качественное соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов.		10 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.7	Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора и других надзорных органов		8 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.8	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		8 тыс. включительн о	разовая
2.9	Экономное расходование водо-энерго-тепло ресурсов, моющих средств		5 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.10	За сложность и напряженность в работе		5 тыс. включительн о	Постоянно
2.11	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		8 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.12	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, по выполнению требований СанПиН.		6 тыс. включительн о	постоянно
2.13	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ		10 тыс. включительн о	разовое
2.14	Сложность и напряженность при работе в группах раннего возраста (возраст детей от 2-х до 3-х лет)		5 тыс включительн о	Постоянно
2.15	Выслуга лет	От 1 года до 5 лет	5% включительн о	постоянно
		От 5 года до 10 лет	10% включительн о	постоянно
		От 10 лет	15% включительн о	Постоянно

2.16	За эффективность и качество медико-профилактической работы с детьми	10 000р. включительн о	разовая
2.17	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	8 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.18	За эффективную организацию работы пищеблока по приготовлению блюд, норм закладки продуктов, технологией приготовления и нормой выдачи готовых блюд поварами и помощникам воспитателями.	9 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.19	Своевременная организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	7 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.20	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	9 тыс. включительн о	разовая
2.21	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания	9 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.22	Организация медосмотров с сан минимума сотрудников ДООУ (своевременная подготовка документации, контроль)	10 тыс.включ ительно	разовая
2.23	Отсутствие нарушений по сохранности вверенного имущества	7 тыс. включительн о	постоянная
2.24	Своевременная работа по поддержанию безопасного состояния территории ДООУ (уборка снега, очистка крыш от сосулек, покос травы,обрезка деревьев и кустарников и др.)	8 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.25	Уборка помещений и территорий после ремонтных работ	9тыс. включительн о	разовая
2.26	Пошив штор, костюмов (игровых, сценических и т.п.)длядетей,принадлежностей для игровых уголков.	10 000р. включительн о	разовая
2.27	За соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов.	8 тыс. включительн о	разовая
2.28	За своевременность исполнения приказов и распоряжений.	9 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.29	За обеспечение бесперебойной работы пищеблока.	10 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.30	За напряженность и интенсивность труда по	100%	Постоянно-

	решению образовательных и финансово-хозяйственных задач.	включительно	разовая
2.31	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварий.	10 тыс.включительно	разовая
2.32	Осуществление иных полномочий, предусмотренных ФЗ от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».	10 тыс. включительно	Постоянно-разовая
2.33	За работу в криминогенной обстановке, напряженность труда (оператор котельной).	5 тыс. включительно	Постоянно
2.34	За выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время.	10 тыс. включительно	Постоянно-разовая
2.35	За своевременное и правильное оформление документации	7тыс. включительно	Постоянно-разовая
2.36	За творческий подход к изготовлению пособий для занятий и утренников.	5 тыс. включительно	Постоянно-разовая
2.37	За творческий подход к изготовлению игрового оборудования для прогулочных площадок	10 тыс.. включительно	Постоянно-разовая
2.38	За работу в особых условиях (высокая влажность, моющие средства, суровые погодные условия)	5 тыс. включительно	Постоянно-разовая
2.39	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10 тыс. включительно	Постоянно-разовая
2.40	За помощь в организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной этики и т.д.	10 тыс.включительно	Постоянно-разовая
2.41	За активное участие в общественной работе ДОУ	10 тыс.включительно	Постоянно-разовая
2.42	Работа с официальным сайтом ДОУ	10 тыс.. включительно	Постоянно-разовая
2.43	Работа с автоматизированной системой управления в сфере образования	5тыс. включительно	Постоянно-разовая
2.44	Высокий уровень исполнительской дисциплины	8 тыс. включительно	Постоянно-разовая

		о	
2.45	Обеспечение благоприятного климата в коллективе	5 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.46	Подготовка и оформление территории в соответствии с сезонными изменениями	10 тыс.включительно	Постоянно-разовая
2.47	Инициатива в реализации творческих идей по развитию учреждения	10 тыс.включительно	разовая
2.48	За творческий подход к озеленению территории учреждения	9 тыс. включительн о	Постоянно-разовая
2.49	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам образовательного процесса	до 5 тыс.включительно	разовая
2.50	Оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	до 5 тыс.включительно	разовая
2.51	Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ)	до 5 тыс.включительно	разовая
2.52	Пошив и изготовление необходимых для детского сада праздничных костюмов, текстильных декораций	до 5 тыс.. включительн о	разовая
2.53	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	до 5 тыс.включительно	Постоянно-разовая
2.54	Образцовое содержание группы (по итогам рейда санитарной комиссии), отсутствие жалоб	до 5 тыс.включительно	разовая
2.55	Проведение работ по благоустройству территории ДОУ, цветника, не входящие в должностные обязанности работников ДОУ	до 5 тыс.включительно	разовая
2.56	За участие в субботниках	до 5 тыс.включительно	разовая
2.57	За участие в работе «Совета по питанию»	До 5 тыс. включительн о	разовая
2.58	За участие в «Комиссии по инвентаризации»	До 5 тыс. включительн о	разовая
2.59	За участие в работе «Комиссии по анти коррупции»	До 5 тыс. включительн	разовая

		о	
2.60	За участие в работе «Бракеражной комиссии»	До 5 тыс. включительн о	Разовая
2.61	За своевременное и качественное выполнение работы предусмотренной ФЗ от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».	До 10 тыс. включительн о	Постоянно- разовая

3.Премирование работников учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены премии:

3.1	Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, год), от минимального оклада.	До 100%
3.2	За качество выполняемых работ	До 100%
3.3	За интенсивность и высокие результаты работы	До 100%
3.4	Премия за качество выполняемых работ: • поощрение главой администрации (губернатором) Краснодарского края; • присвоение почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации; • награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатором) Краснодарского края.	До 2-х окладов

4. Единовременные выплаты

Критерий	Показатели критерия	до%
Единове ренные выплаты	1. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет)	100%
	2. Материальная помощь (свадьба, похороны, болезнь, при уходе на пенсию – проработавшим в данном учреждении более 15 лет)	100%
	3. За участие и победу в профессиональных конкурсов (районных, краевых)	100%

5. Порядок и условия установления выплат компенсирующего характера

	Критерии	до%
5.1	Вредные и опасные условия труда	24%
5.2	Совмещение профессий (должностей)	100%
5.3	За расширение зоны обслуживания	100%
5.4	За увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	100%
5.5	Специалисты, работающие в сельской местности	25%
5.6	За работу в ночное время	35%
5.7	За работу в праздничные и выходные дни	100%

6. Порядок установления стимулирующих доплат, выплат

6.1. Размер стимулирующих надбавок устанавливается к окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

6.2. Размер стимулирующих надбавок устанавливается по одному или нескольким основаниям. Устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

6.3. Постоянные стимулирующие надбавки могут сниматься: по личному заявлению работника, в связи с прекращением выполнения оплачиваемых работ, со снижением результативности выполняемых работ.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

7. Порядок лишения премий и стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений или работник может быть полностью лишён в случаях:

1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка - до **100%**.
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима до **100%**.
3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до **100%**.
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до **100%**.
5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики до **100%**.
6. Детский травматизм по вине работника до **100%**.

7. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами) до **50%**.
8. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др. до **100%**.
9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы до **50%**.
10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях до **30%**.
11. Наличие ошибок в ведении документации до **30%**.
12. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации) до **50%**.
13. Не качественное выполнение должностных обязанностей до **100%**.

Все случаи премирования рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Комиссией на основании решения администрации с согласованием профсоюзного комитета.

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Положение

об оказании материальной помощи

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 37 хутора Школьного**

муниципального образования Крымский район

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам МБДОУ детского сада № 37, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

1.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования МБДОУ детского сада № 37;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;

1.4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения, определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

2. Условия оказания материальной помощи работникам.

Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

2.1. Выплаты в целях защиты (материальная помощь)		
2.1.1	При стихийных бедствиях, несчастных случаях.	До 100%
2.1.2	По болезни (дорогостоящее лечение, операции).	До 100%
2.1.3	При уходе на пенсию.	До 100 %
2.1.4	На погребение близких родственников.	До 100%
2.1.5	На свадьбу (бракосочетание).	До 100%
2.1.6	При рождении ребенка.	До 100%
2.1.7	Юбилейные даты: 60, 65 лет (от минимального оклада).	До 100%
2.1.8	За добросовестную работу в течении года, без больничных листов.	До 50%
2.1.9	Грамота от министерства образования.	До 50%

3. Порядок оказания материальной помощи.

Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.

Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем ДОО по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.

Материальная помощь одному работнику оказывается 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности - 2 раза.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

В случае недостаточности бюджетных средств, процент выплаты может изменяться в сторону уменьшения.

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об охране труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 37 хутора Школьного муниципального
образования Крымский район.**

I. Общие положения

1.1. Управление охраной труда в организации осуществляет заведующий ДОО. Для организации работы по охране труда заведующий создает комиссию по охране труда(далее Комиссия).

1.2. Комиссия, подчиняется непосредственно заведующему ДОО или по его поручению, заместителю заведующего по хозяйственной части.

1.3. Комиссия, в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами об охране труда РФ и соответствующего субъекта РФ, соглашениями (генеральным, региональным, отраслевым), коллективным договором, соглашением по охране труда, другими локальными нормативными правовыми актами организации.

II. Основные задачи комиссии охраны труда

2. Основными задачами Комиссии являются:

2.1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2.2. Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации.

2.3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

2.4. Информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда.

2.5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

III. Функции комиссии охраны труда

3. Для выполнения поставленных задач Комиссии, возлагаются следующие функции:

3.1. Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами.

3.2. Оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений.

3.3. Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений,

средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда.

3.5. Участие в работе Комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда.

3.6. Согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда.

3.7. Разработка совместно с другими под разделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.

3.8. Участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации.

3.9. Оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда.

3.10. Организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11.03.99 г. N 279; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протокол об измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору безопасности, материал об аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и др.), в соответствии с установленными сроками.

3.11. Участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями.

3.12. Составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России.

3.13. Разработка программ обучения по охране труда работников ДОО, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно).

3.14. Организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе Комиссий по проверке знаний требований охраны труда.

3.15. Составление (приучастии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

3.16. Обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда.

3.17. Организации и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях.

3.18. Организация совещаний по охране труда.

3.19. Ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и т. д.

3.20. Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда РФ и соответствующего субъекта РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда организации.

3.21. Рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков.

3.22. Осуществление контроля за:

- соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда РФ и соответствующего субъекта РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

- соблюдением Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11.03.99 г. N 279;

- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний

органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;

- проведением аттестации рабочих мест по условиям труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;

- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;

- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

- своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;

- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;

- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

- правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

3.23. Анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда организации (при ее наличии), разработка направлений их наиболее эффективного использования, подготовка обоснований для выделения организации средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

IV. Права работников Комиссии

4. Работники Комиссии имеют право:

4.1. В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда.

4.2. Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания (рекомендуема форма - приложение к настоящим Рекомендациям) обустранении выявленных при проверках нарушений требований охраны

труда и контролировать их выполнение.

4.3. Требовать от руководителя ДОО, отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда.

4.4. Направлять руководителю ДОО, предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда.

4.5. Запрашивать и получать от руководителя ДОО, необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда.

V. Организация работы Комиссии

5. Руководитель ДОО, должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками по охране труда своих полномочий.

5.1. Организация труда работников комиссии предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда.

5.2. Для осуществлении яряда функций Комиссии по охране труда (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.

5.3. Руководителю ДОО рекомендуется организовывать для работников Комиссии систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

VI. Формирование Комиссии

6.1. Структуру работы и численность Комиссии, определяет руководитель ДОО, в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда на предприятии, утвержденных пост. Минтруда РФ от 10.03.95 г. N 13

6.2. В организации с численностью более 100 работников создается Служба или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.3. В организации с численностью 100 и менее работников решение о создании Службы или введении должности специалиста по охране труда принимается руководителем организации с учетом специфики деятельности данной организации. Руководитель ДОО может возложить обязанности по

охране труда на другого специалиста или иное лицо (с его согласия), которое после соответствующего обучения и проверки знаний наряду с основной работой будет выполнять должностные обязанности специалиста по охране труда.

VII. Контроль и ответственность

7.1. Контроль за деятельностью Комиссии осуществляет руководитель ДОО, а также вышестоящая организация (при ее наличии), орган исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

7.2. Ответственность за деятельность Комиссии, несет руководитель ДОО.

7.3. Работники несут ответственность за выполнение своих обязанностей, определенных Положением о Комиссии по охране труда.

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и ПК МБДОУ детского сада № 37 заключили настоящее соглашение в том, что в период с января 2022 года по декабрь 2022 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников.

№ п/п	Мероприятия	Еден ица учета	Кол лич еств о	Стоимость работ	Сроки	Ответственный	Ожид аемая соц. помо щь (кол- вораб отник ов, какул учше ныус ловия труда)
1.	Приобретение средств освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры			5000 руб	3-4 квартал	Завхоз	16
2.	Приобретение спецодежды			5 000 руб	3-4 квартал	Завхоз	5

3.	Приобретение Моющих и дезинфицирующих средств. Средств индивидуальной защиты.			4000 руб	4 квартал	Завхоз	11
4	Прохождение медосмотра	16	16	82612 руб	1 раз в год	Заведующий	16
5.	Приобретение песка для посыпания территории во время гололеда и в песочницы.			3000	I квартал	Завхоз	16
6.	Благоустройство территории.			1 000 руб	2-3 квартал	Завхоз	16
7.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях.			1000 руб	Постоянно	Завхоз	16
8.	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.			3000	Постоянно	Завхоз	16
9.	Косметический ремонт помещений детского сада			10 000	В течение года	Завхоз	16

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета
М.В. Титова

(Ф.И.О. _____ подпись)
«10» января 2022г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ детским
садом № 37
О.В. Кутанина

(Ф.И.О. _____ подпись)
«10» января 2022г.

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

№п/ п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Помощник воспитателя	Халат х/б	1 ед.
		Косынка х/б	1 ед.
		Фартук х/б	1 ед.
		Перчаткирезиновые	12 пар.
2.	Дворник	Костюм х/б	1 ед.
		Фартук х/б с нагрудником	1 ед.
		Перчаткикомбинированные	1 ед.
3.	Повар	Фартукклеенчатый с нагрудником	1пара
		Передник х/б	1 ед.
		Колпак х/б	1 ед.
		Костюм х/б	1 ед.
4	Старшая медсестра	Халат х/б	1 ед.
		Косынка х/б	1 ед.
		Перчаткирезиновые	12 пар

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

**Перечень профессий работников получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства**

№	Наименование профессий и должностей	Нормы смывающих и обезвреживающих средств в месяц
1.	Старшая медсестра	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Помощник воспитателя	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Повар	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 37 хутора Школьного муниципального
образования Крымский 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 детского сада № 37 хутора Школьного муниципального образования Крымский район.

2. Педагогические работники МБДОУ детского сада № 37, 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 ДОО, следующих должностей: старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается 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 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 заведующего ДОО.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник предоставляет заведующему ДОО, за три недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты полностью.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп).

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

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.

17. Изменения в коллективный договор вносятся по решению общего собрания работников.

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета
М.В. Титова

(Ф.И.О. _____ подпись)
«10» января 2022г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ детским
садом № 37
О.В. Кутанина

(Ф.И.О. _____ подпись)
«10» января 2022г.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Положение

**о нормах профессиональной этики педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 37 хутора Школьного
муниципального образования Крымский район**

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

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

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1. Администрация МБДОУ детского сада № 37, стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

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

Приложение № 13
к коллективному договору

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

М.В. Титова

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Утверждаю:

заведующий МБДОУ детским
садом № 37

О.В. Кутанина

(Ф.И.О.

подпись)

«10» января 2022г.

Список профессий и должностей

С ненормированным рабочим днем на дополнительный отпуск.

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска календарных дней
1	завхоз	7
2		

С содержанием коллективного договора ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О. работника	Личная подпись	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			