

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись) Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

МП

Председатель ППОМБДОУ № 27
МО Усть-Лабинский район О.В.

Воробьева

(подпись) Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования
Усть-Лабинский район
на 2024 – 2027 годы
с «27» сентября 2024 года до «26» сентября 2027*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее образовательная организация).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 – исполняющего обязанности заведующего образовательной организации Черновой Марии Юрьевны (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Воробьевой Олеси Валерьевны.

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 выборному органу первичной профсоюзной организации, 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. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьёй 43 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.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу «27» сентября 2024 года до «26» сентября 2027 года и вступает в силу с «27» сентября 2024 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, 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 ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;
- 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;
- продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в 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 могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников норму часов педагогической работы предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, норма часов педагогической работы 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. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601.

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

2.4.3. Предоставление нормы часов педагогической работы педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.¹

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет 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

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

2.4.7. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 час в день в течение 2-х недель для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. 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.

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

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием,

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.³

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (**Приложение №11**).⁴

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

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».⁵

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.

³ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

⁴ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

⁵ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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 (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

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. Включать 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).⁶

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35

⁶ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет 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.⁷

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере;

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

- 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, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

⁷ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

4.1.2. Для заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 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. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

4.1.5. В образовательной организации норма часов педагогической работы на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.7. Норма часов педагогической работы, установленная педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшена 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.

Часы педагогической нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

4.1.10. Периоды отмены (приостановки) образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период отмены (приостановки) приема воспитанников в дошкольное учреждение по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.11. 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).

4.1.12. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

4.1.13. 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.

4.1.14. 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).

4.1.15. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

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

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

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ). Форма графика сменности работников является приложением к коллективному договору (**Приложение № 2**).

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает работнику возможность приема пищи в рабочее время на рабочем месте по мере возможности и необходимости. (ст. 108 ТК РФ).

4.1.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

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

АУП:

Заведующий учреждения – 42 календарных дня.

Педперсонал:

Старший воспитатель- 42 календарных дня,

Воспитатели групп общеразвивающей направленности - 42 календарных дня,

Воспитатели групп компенсирующей направленности - 56 календарных дней,

Учитель-логопед - 56 календарных дней,

Музыкальный руководитель - 56 календарных дней,

Педагог-психолог - 56 календарных дней.

УВП:

Старшая медицинская сестра - 42 календарных дня.

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

УВП:

Младшие воспитатели групп общеразвивающей направленности – 28 календарных дней,

Младшие воспитатели групп компенсирующей направленности – 28 календарных дней,

Заведующий хозяйством - 28 календарных дней,

Контрактный управляющий - 28 календарных дней,

Делопроизводитель - 28 календарных дней.

МОП:

Дворник - 28 календарных дней,

Машинист по стирке белья – 28 календарных дней,

Кастелянша - 28 календарных дней,

Повар - 28 календарных дней,

Кухонный рабочий - 28 календарных дней.

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).

4.1.18. 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.

4.1.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Конкретная продолжительность

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым во вредных условиях труда устанавливается в порядке, определенном ст.117 ТК РФ на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

4.1.21. 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.

4.1.22. 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;

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

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

- членам профкома - 1 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- за стаж работы в организации (от 5 до 10 лет) – до 180 календарных дней;
- за стаж работы в организации (от 10 лет) – сроком до одного года.

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

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. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁸

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).

⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

5.1.1. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца «11» и «26» числа и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путем перечисления в кредитную организацию на лицевые счета работников, указанные в их заявлении. Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата, по итогам месяца производится пропорционально отработанному времени.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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: Постановление Администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 17.09.2024 года № 1062 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

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

5.1.5. Ежемесячные выплаты стимулирования отдельных категорий работников и доплаты педагогическим работникам, в размере трех тысяч рублей каждая, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей на основании Постановления администрации муниципального образования Усть-Лабинский район «О порядке и условиях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций и обеспечения дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Усть-Лабинский район» от 18.07.2022 года №764.

Выплаты 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, наличия 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 № 5** 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. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном

размере.

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 № 6**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).⁹

5.1.12. 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;
- отсутствия 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.

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

5.1.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.¹⁰

5.1.15. 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

⁹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

¹⁰ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.16. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения 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.¹¹

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

¹¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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;

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за превышение наполняемости групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка);

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (**Приложения № 9**).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. 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.

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

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

6.1.5. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14

календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

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-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

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:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

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

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ;

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ (*спартакиады, Дни здоровья, турпоходы, экскурсии*).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации и проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной 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 № 4*).

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

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, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 года N 467н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

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. Обеспечивать 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. Проводить специальную оценку 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.

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

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. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывают деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

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 один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам 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 не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, 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, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

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, и других доходов, связанных с трудовой деятельностью,

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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 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. Признать, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

8.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора 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;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. 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, Уставом Профсоюза.

Х. Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район.
2. Форма графика сменности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район.
3. Положение об оплате труда, материальном стимулировании муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район.
4. Соглашение по охране труда на 2025 год муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район.
5. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район имеют право на доплаты к тарифной ставке.
6. Перечень должностей педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
7. Перечень профессий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
8. Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район.
10. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район длительного отпуска сроком до одного года.
11. Положение о нормах профессиональной этики работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район.

Приложение № 1
к коллективному договору

И.О. Заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись Ф.И.О.)
«27» сентября 2024г.
МП

Председатель ППО МБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район

О.В. Воробьева

(подпись Ф.И.О.)
«27» сентября 2024г.
МП

Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования
Усть-Лабинский район

1. 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. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы, они обязательны для исполнения всеми работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее Учреждение).

1.3. Каждый работник Учреждения несет ответственность за качество образования (обучения и воспитания) детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, увольнения работников.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) случаях на срок не более 5 лет.

2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, если работник перешел на ЭТК, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку для всех работников;
- 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;
- и другие документы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

При заключении трудового договора, впервые поступившим на работу сотрудникам, трудовая книжка оформляется только в электронном виде. 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.

2.4. При приеме на работу, по соглашению сторон, Работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, кроме лиц предусмотренных ст.70 ТК РФ.

2.5. Приказ Работодателя о приеме Работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется Работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

При поступлении Работника на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан:

- ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

2.6. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами в порядке предусмотренным ст. 84.1 ТК РФ.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой

статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ).

В соответствии с коллективным договором Работодатель обеспечивает выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.9. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников (10 и более % от общего числа работников, уволенных в течении 90 календарных дней), Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

2.10. Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить все имеющиеся в организации вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Предложение о вакансии делается Работнику не менее двух раз: в день предупреждения о сокращении и перед увольнением, что дает возможность работнику изменить свое первоначальное решение, в организации за этот срок могут появиться новые рабочие места.

2.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации Работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Профсоюзный комитет организации Работодатель предупреждает о сокращении работников письменно не менее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении не менее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.13. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной

компенсации в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14. С целью сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить процедуру найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их письменного согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными работниками, совместителями.

2.15. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, представлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (должностной инструкцией);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые оговоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально – трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержание нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (не реже чем через каждые полмесяца: «26» и 11» числах месяца), установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль(надзор) в установленной сфере деятельности, учитывать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В соответствии с действующим законодательством РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Режим работы учреждения: начало в 07.30 часов, окончание работы в 18.00 часов, в предпраздничный день режим работы с 7.30 до 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 12 часов 00мин. до 13 часов 00мин. (младшие воспитатели - с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.)

5.2. В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 27 муниципального

образования Усть-Лабинский район (далее - образовательная организация) устанавливается для работников пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

В образовательной организации применяется сменная работа для воспитателей, поваров, кухонного рабочего.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ). Форма графика сменности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский является Приложением № 2 к коллективному договору.

Для воспитателя, предоставление перерыва для отдыха и приёма пищи невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время на рабочем месте, согласно ст. 108 ТК РФ.

Продолжительность ежедневной смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством РФ нерабочие праздничные дни согласно ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

5.4. Учет рабочего времени ведется работодателем.

5.5. В Учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы для следующих работников:

- воспитателя, старшего воспитателя, педагога-психолога – 36 часов в неделю;

Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка с учетом:

1) выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

2) подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

- воспитателя группы компенсирующей направленности – 25 часов в неделю;
- старшей медицинской сестре - 36 часов в неделю;
- учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю
- педагог дополнительного образования -18 часов в неделю

Выполнение работы специалистом по охране труда может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами в дистанционном режиме».

5.6. Начало работы для работников: *заведующий, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, заведующий хозяйством, делопроизводитель, уборщик служебных помещений* - в 8 час.00мин., дворник с 7.00 ч.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день - 8 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней – 7 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания устанавливается:

- в обычный рабочий день с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин, (младшие воспитатели с 13 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин.)
- накануне нерабочих праздничных дней с 12 час. 00 мин до 13 час. 00 мин.

Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 16 час. 12 мин.,
- накануне нерабочих праздничных дней - в 15 час. 12 мин.,

5.7. Продолжительность ежедневной работы в день непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94 ТК РФ).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.11. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

5.11.1. Без согласия работника в следующих случаях:

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

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

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

В других случаях привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета;

5.11.2. С письменного согласия работника в следующих случаях:

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

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

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

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом: беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати

лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.11.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) Трудового Кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой](#) настоящего подпункта

5.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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 в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым во вредных условиях труда устанавливается в порядке, определенном ст. 117 ТК РФ на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней ([ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ](#))

5.13.1. Для следующих категорий работников:

- заведующий, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старшая медицинская сестра – 42 календарных дня;
- учитель - логопед, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, , педагог дополнительного образования, работающие в группах компенсирующей направленности - 56 календарных дней;
- для всех остальных работников - 28 календарных дней.

5.13.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее 16 декабря текущего года, то есть за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ. График ежегодных оплачиваемых отпусков составляется с учетом пожеланий работников и возможностей организации.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.13.3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое

количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.14. Работодатель обязуется предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ, а также до 5 календарных дней в следующих случаях:
- призыва детей работника на военную или альтернативную службу;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- в случае переезда на новое место жительства.

5.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 10 к коллективному договору).

6. 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 объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива. Награждения вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

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

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

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

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

Приложение № 2 к коллективному договору

И.О. Заведующего МБДОУ № 27

Председатель ППО МБДОУ № 27
МО Усть-Лабинский район
О.В. Воробьева
(подпись Ф.И.О.)
«27» сентября 2024 г.

М.Ю. Чернова
(подпись Ф.И.О.)
«27» сентября 2024 г.

Форма
графика сменности работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район на _____ 20__ года

№ п/п	Ф.И.О. должность	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	Всего часов
1.																																	
2.																																	
3.																																	

Для воспитателя группы общеразвивающей направленности: начало 1 смены- 07ч.30мин., окончание смены-14ч.42мин.
начало 2 смены- 10ч.48мин., окончание смены-18ч.00мин.

Возможность для отдыха и питания предоставляется в рабочее время на рабочем месте по мере возможности и необходимости (ст. 108 ТК РФ). Работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

Для воспитателя группы компенсирующей направленности: начало 1 смены- 08ч. 00мин., окончание смены-13ч.00мин.
начало 2 смены- 13ч.00мин., окончание смены-18ч.00мин.

Возможность для отдыха и питания предоставляется в рабочее время на рабочем месте по мере возможности и необходимости (ст. 108 ТК РФ). Работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

Для поваров: начало 1 смены- 06ч.30мин., окончание смены- 13ч.42мин.
начало 2 смены- 08ч. 18мин., окончание смены-15ч. 30мин.

Возможность для отдыха и питания предоставляется в рабочее время на рабочем месте по мере возможности и необходимости (ст. 108 ТК РФ). Работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

С графиком ознакомлены: _____ дата ознакомления: _____ роспись: _____
«__» _____ 20__ г.

Мнение профсоюзного комитета учтено: _____ протокол собрания № ____ от «__» _____ 20__ г. _____ /Ф.И.О./

Приложение № 3
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Председатель ППОМБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район О.В.

Воробьева

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);
- постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР";

раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31);

- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

- приказ Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

- постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023г. № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края»;

- отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

- постановление администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район»;

- постановление администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 февраля 2024 г. № 106 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 «Об отраслевой системе

оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район»;

- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и Усть-Лабинского района регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее – Учреждение);

- работник Учреждения – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Учреждением в соответствии с ТК РФ;

- руководитель - работник Учреждения, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

- педагогический работник – работник Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

- специалист – работник Учреждения (за исключением работников Учреждения, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4, 4¹ статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов предусмотренным Постановлением № 37, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 126н, либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Учреждением самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Положение включает:

1. Общие положения;
2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения;
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
6. Другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Усть-Лабинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Учреждения, 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.

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

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

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения, предусматриваемый муниципальному образованию Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район устанавливается правовым актом администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

1.12. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (26 и 11 числа) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 31, Приказом № 248н: отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 1 квалификационный разряд – 8121 рубль;
- 2 квалификационный разряд – 8365 рублей;

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 4 квалификационный разряд – 8875 рублей.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 559н, Приказом № 761н: отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

- 1 квалификационный уровень отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": – 8365 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" – 8703 рубля;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория – 8875 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I производное должностное наименование «ведущий»

- 4 квалификационный уровень – 9047 рублей.

2.4.3. По занимаемым должностям работников Учреждения (за исключением должностей тренера-преподавателя, инструктора-методиста в Учреждении, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, (далее – Учреждение ФКиС) на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н: отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- 1 квалификационный уровень отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников: – 9991 рубль;

- 1 квалификационный уровень – 12522 рубля;
- 3 квалификационный уровень – 13649 рублей;
- 4 квалификационный уровень – 13775 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей руководителей
структурных подразделений:

2 квалификационный уровень – 14003 рубля.

2.4.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе
ПКГ, утвержденных Приказом № 526, Приказом № 541н:

отнесенным к ПКГ должностей среднего
медицинского и фармацевтического персонала:

5 квалификационный уровень – 10094 рубля.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работников Учреждения по должностям, не вошедшим
в профессиональные квалификационные группы:

контрактный управляющий. – 13464 рублей;

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на
основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы, установленных Положением, с учетом отнесения
занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим
квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом
исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке
государственной политики и нормативно-правовому регулированию в
соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются
руководителем учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы, установленных Положением;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,
которые необходимы для осуществления соответствующей
профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой
работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения
подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. 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 № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам
Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению
«Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных
образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений
образования, подведомственных управлению образованием администрации
муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного
постановлением администрации муниципального образования Усть-

Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями).

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями).

2.12. Перечень Учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 3 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями).

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам Учреждения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда следующим категория работников:

- повар - 4%;
- кухонный рабочий – 4%;
- старшая медицинская сестра – 4%;
- воспитатель группы раннего возраста – 4%.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в Учреждении (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы в Учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями):

- учителю-логопеду- 2000,00 рублей;
- музыкальному руководителю групп компенсирующей направленности – 2000,00 рублей;
- педагогу-психологу групп компенсирующей направленности 2000,00 рублей;
- воспитателю группы компенсирующей направленности – 2000,00 рублей;
- младшему воспитателю группы компенсирующей направленности – 2000,00 рублей.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника Учреждения.

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ:

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист") – 3000,00 руб.;

- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться локально - правовым актом Учреждения.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками Учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся – 2 500,00 руб.;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение табеля посещаемости, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся – 1500,00 руб.;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний – 2 000,00 руб.;

4) локальными нормативными актами Учреждения – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени – 1 000,00 руб.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.12. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера в абсолютном размере к окладу (должностному окладу):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения, с учетом приложений 3 и 4к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации

муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями)

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования с учетом приложений 3 и 4 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) старшего воспитателя.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам Учреждения за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный".

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников Учреждения за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования Усть-Лабинского района.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

Отдельным категориям работников Учреждения, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

4.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

- работникам Учреждения ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Учреждения при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему педагогической работы.

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в Учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования Усть-Лабинского района.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Для измерения результативности труда по каждой категории работников вводятся критерии и показатели, условия получения выплат, инструмент диагностики и индикаторы (баллы).

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов минимальное и максимальное.

Размер индивидуальных стимулирующих выплат, запланируемый на конкретный период за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

$$Р_{св} = С_{пб} \times С_{1б}, \text{ где:}$$

$Р_{св}$ – это размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ;

$С_{пб}$ – это сумма полученных баллов по критериям оценки качества выполняемых работ,

$С_{1б}$ – это стоимость 1 балла.

Стоимость одного балла для каждой категории работников определяется заведующим Учреждения по следующей формуле:

$$С_{1б} = СЧ_{фот} : Кб, \text{ где:}$$

$СЧ_{фот}$ - это фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда,

$Кб$ – это общее количество набранных баллов работниками Учреждения,

$С_{1б}$ – стоимость одного балла.

Размеры и критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

4.6.1. За высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения, включающие в себя:

№ п/п	Критерии и показатели	Условия получения выплат	Инструмент диагностики	Индикатор (баллы)
<i>Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог)</i>				
1.	Организация и выпуск газет.	Организация и выпуск газет.	Отчет, фото.	1-5
2.	Проведение в группе праздников, встреч с интересными людьми, развлечений, экскурсий и т.п. (за исключение программных мероприятий).	Проведение в группе праздников, встреч с интересными людьми, развлечений, экскурсий и т.п. (за исключение программных мероприятий).	Приказ, отчет, фото, видео, скриншот о размещении на официальном сайте МБДОУ или страницах социальных сетей: VK, Telegram.	1-8
3.	Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни.	Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни.	Отчет, план, фото, видео, методическая разработка, скриншот о размещении на официальном сайте МБДОУ или страницах социальных сетей: VK, Telegram.	1-10
4.	Работу в группе с одаренными детьми.	Работу в группе с одаренными детьми.	План, отчет, фото, скриншот о размещении на официальном сайте МБДОУ или страницах социальных сетей: VK, Telegram.	1-10
5.	Совершенствование методической базы по профилю	Совершенствование методической базы по профилю	Сценарный материал, авторские пособия (фото),	1-10

	профессиональной деятельности (разработка сценарного материала, авторских пособий).	профессиональной деятельности (разработка сценарного материала, авторских пособий).	отчет, рецензия.	
6.	Результаты участия педагогического работника в разработке методического сопровождения образовательного процесса.	Наличие педагогических разработок для эффективного освоения образовательной программы: методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, самостоятельно-разработанных не менее 3 видов цифровых образовательных ресурсов (далее ЦОР); других разработок, имеющих положительную рецензию.	Разработки, имеющие рецензию.	Уровни: муниципальный – 1-10 региональный – 1-15
		Публикация педагогических разработок и методических материалов в СМИ, в профессиональных изданиях, в сборниках статей научно-практических конференций, в сборниках научных материалов. Публикации в сетевых изданиях в сети Интернет.	Наличие сертификата или свидетельства о публикации.	Уровень: муниципальном – 1-5 региональном – 1-10 федеральном – 1-15 международном – 1-20 В сетевых изданиях в сети Интернет – 1-3
7.	Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм	Разработка и реализация проектов, конкурсов, развлечений, акций, квестов.	Отчеты, фото, видео, разработанные материалы, презентации,	1-10

	работы с детьми.		скриншот о размещении на официальном сайте МБДОУ или страницах социальных сетей: VK, Telegram.	
8.	Подготовка детей к участию в конкурсах, мероприятиях и выставках на уровне ДОУ.	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах, фестивалях и выставках.	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма, отчеты.	1-5
9.	Участие воспитанников в региональных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств Краснодарского края.	Достижения (лауреат; первые и призовые места) воспитанников.	Приказ, дипломы, грамоты, фото.	Уровни: муниципальный – 1-10 региональный – 1-20
10.	Участие воспитанников в муниципальных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами муниципального органа управления образованием (далее – МОУО), руководящих структур управления МО.	Достижения (лауреат; первые и призовые места) воспитанников.	Приказ, дипломы, грамоты.	1-10
11.	Участие воспитанников в независимых сертифицированных олимпиадах, конкурсах сети Интернет.	Достижения (лауреат; первые и призовые места) воспитанников.	Приказ, дипломы, грамоты.	1-3

12.	Работа с молодыми педагогами, наставническая деятельность.	Работа с молодыми педагогами, работа в качестве наставника.	План работы, ведение дневника, отчеты, анализ, договор, приказ.	1-5
13.	Доля мероприятий, подготовленных воспитателем с участием родителей.	Проведение мероприятий с участием родителей: спортивные праздники, развлечения, квесты, игры, акции и т.п.	Отчет (фото, видео).	1-7
14.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей.	Наличие отзывов, анкет, опросы, общественное мнение, рейтинг.	Документальное подтверждение: отзывы, анкеты, рейтинг по результатам опроса.	1-5
15.	Средняя посещаемость детьми группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат.	Работа на группе.	Анализ посещаемости по табелю	1-8 (90% - 100%) 1-6 (80% - 90%) 1-4 (70% - 80%)
16.	Результаты участия воспитанников в проектной, в том числе социально-значимой деятельности.	Разработка и реализация в совместной деятельности с воспитанниками проектов, в том числе социально-значимых проектов различной направленности (срок реализации каждого не менее 2-3 месяцев).	Проект, фото, отчет, презентации, видео, скриншот о размещении на официальном сайте МБДОУ или страницах социальных сетей: VK, Telegram	1-10
17.	Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности.	Результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений, мастер-классов, открытой образовательной деятельности,	Приказ, сертификат, свидетельство, фото, справка, доклад, презентация.	Уровни: ДОУ – 1-5 муниципальный – 1-10 региональный – 1-15 федеральный – 1-20 международный – 1-25

		семинаров, круглых столов, конференций, фестивалей и т.д.		
18.	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах.	Результаты участия и достижения (участник, лауреат; призёр и победитель) педагогических работников <u>в профессиональных конкурсах.</u>	Приказ, грамоты, дипломы, протоколы.	<u>Участник</u> на уровне: муниципальном – 1-5 региональном – 1-10 федеральном – 1-15 <u>Лауреат и призер</u> на уровне: муниципальном – 1-10 региональном – 1-15 федеральном – 1-20 <u>Победитель</u> на уровне: муниципальном – 1-15 региональном – 1-20 федеральном – 1-25
		Достижения (участник, лауреат; призёр и победитель) педагогических работников в <u>профессиональных конкурсах педагогических разработок</u> (очное и заочное участие).	Приказ, грамоты, дипломы, протоколы.	<u>Участник</u> на уровне: муниципальном – 1-5 региональном – 1-10 федеральном – 1-15 <u>Лауреат и призер</u> на уровне: муниципальном – 1-10 региональном – 1-15 федеральном – 1-20 <u>Победитель</u> на уровне: муниципальном – 1-15 региональном – 1-20 федеральном – 1-25

		Достижения (лауреат; призёр и победитель) педагогических работников в <u>профес-х конкурсах педагогических разработок, проводимых независимыми организациями в сети Интернет.</u>	Приказ, грамоты, дипломы, протоколы.	1-5
19.	Создание и систематическое ведение личных сайтов.	Создание и систематическое ведение личных сайтов.	Скриншот страницы сайта с датой последней публикации, свидетельство о создании личного сайта.	1-5
20.	Дополнительная консультативно-методическая деятельность.	Работа в качестве наставника молодых педагогов; руководителя педагогической практики.	Приказ, план, отчет.	1-10
		Работа в ПМПк, подготовка документов на ПМПК; подготовка документов по запросу родителей; проведение консилиумов.	Приказ, план заседания консилиума, протоколы заседания, отчет.	1-10
21.	Построение развивающей предметно-пространственной среды (пополнение новыми материалами, оборудованием, схемами, моделями, фотографиями, продуктами детской деятельности, картотеками, играми, пособиями).	Соответствие ФГОС, возрасту, принципам, личный вклад.	Анализ РППС, отчет, справка, фото.	1-7
22.	Участие педагогического работника в работе экспертной и	Работа в творческих, рабочих группах, комиссиях. Экспертная	Приказ, отчет, документарное	Уровень: ДОУ – 1-5

	организационно-методической деятельности.	деятельность в экспертных группах, жюри: олимпиады; соревнования и конкурсы; аттестация педагогических работников; разработка и оценка методических и иных материалов, апробация новых учебно-методических комплексов.	подтверждение.	муниципальный – 1-10 региональный – 1-15 федеральный – 1-20
		Организационно-методическая деятельность: руководитель методического объединения, творческой группы, рабочей группы, педагогической лаборатории, мастерской, стажировочной, либо апробационной площадки, площадки передового педагогического опыта; тьютер; член регионального (федерального) методического объединения; член комиссии, творческой или рабочей группы.	Приказ, отчет, документарное подтверждение.	Уровень: ДОУ – 1-5 муниципальный – 1-10 региональный – 1-15 федеральный – 1-20

23.	Самообразование.	Наличие плана самообразования и его выполнение, участие в вебинарах, прохождение курсов повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки, посещение различных мероприятий муниципального и регионального уровней: РМО, совещания, семинары, мастер-классы, круглые столы, конференции, фестивали, акции и т.п. ...	Наличие плана самообразования и его выполнение, сертификат, удостоверение повышения квалификации, диплом о прохождении профессиональной переподготовки, приказы, отчеты, фото.	1-5
24.	Курирование работы официального сайта МБДОУ.	Обеспечение ответственным лицом бесперебойной работы официального сайта МБДОУ.	Анализ сайта, приказ, справка, отчет.	1-10
25.	Работа в автоматической информационной сети «Сетевой город. Образование» и «Е-услуги».	Работа в АИС.	Анализ работы в АИС, приказ, справка, отчет.	1-10
26.	Своевременное и качественное предоставление отчётности.	Своевременное и качественное предоставление отчётности.	Анализ, приказы, справки, акты, отчеты.	1-5
27.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Справка об отсутствии обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1-5
28.	Обоснованное обращение родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Конфликт, жалоба.	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 5-10

29.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и исполнительской дисциплины.	Возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы).	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 5-10
30.	Травматизм.	Возникновение несчастного случая.	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 5-10
Старший воспитатель				
31.	Организация и выпуск газет.	Организация и выпуск газет.	Отчет, фото.	1-5
32.	Совершенствование методической базы по профилю профессиональной деятельности (разработка сценарного материала, авторских пособий).	Совершенствование методической базы по профилю профессиональной деятельности (разработка сценарного материала, авторских пособий).	Сценарный материал, авторские пособия (фото), отчет, рецензия.	1-10
33.	Результаты участия педагогического работника в разработке методического сопровождения образовательного процесса.	Наличие педагогических разработок для эффективного освоения образовательной программы: методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, самостоятельно-разработанных не менее 3 видов цифровых образовательных ресурсов (далее ЦОР); других разработок, имеющих	Разработки, имеющие рецензию.	Уровни: муниципальный – 1-10 региональный – 1-15

		положительную рецензию.		
		Публикация педагогических разработок и методических материалов в СМИ, в профессиональных изданиях, в сборниках статей научно-практических конференций, в сборниках научных материалов. Публикации в сетевых изданиях в сети Интернет.	Наличие сертификата или свидетельства о публикации.	Уровень: муниципальном – 1-5 региональном – 1-10 федеральном – 1-15 международном – 1-20 В сетевых изданиях в сети Интернет – 1-3
34.	Участие педагогов, в конкурсах, мероприятиях и выставках на уровне ДОУ.	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах, фестивалях и выставках на уровне ДОУ.	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма, приказы, справки, фото.	1-5
35.	Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности.	Результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений, мастер-классов, открытой образовательной деятельности, семинаров, круглых столов, конференций, фестивалей и т.д.	Приказ, сертификат, свидетельство, фото, справка, доклад, презентация.	Уровни: ДОУ – 1-5 муниципальный – 1-10 региональный 1-15 федеральный – 1-20 международный – 1-25
36.	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах.	Результаты участия и достижения (участник, лауреат; призёр и победитель)	Приказ, грамоты, дипломы, протоколы.	<u>Участник</u> на уровне: муниципальном – 1-5 региональном – 1-10

		педагогических работников в профессиональных конкурсах.		федеральном – 1-15 <u>Лауреат и призер</u> на уровне: муниципальном – 1-10 региональном – 1-15 федеральном – 1-20 <u>Победитель</u> на уровне: муниципальном – 1-15 региональном – 1-20 федеральном – 1-25
		Достижения (участник, лауреат; призёр и победитель) педагогических работников в профессиональных конкурсах педагогических разработок (очное и заочное участие).	Приказ, грамоты, дипломы, протоколы.	<u>Участник</u> на уровне: муниципальном – 1-5 региональном – 1-10 федеральном – 1-15 <u>Лауреат и призер</u> на уровне: муниципальном – 1-10 региональном – 1-15 федеральном – 1-20 <u>Победитель</u> на уровне: муниципальном – 1-15 региональном – 1-20 федеральном – 1-25
		Достижения (лауреат; призёр и победитель) педагогических работников в профес-х конкурсах педагогических разработок, проводимых	Приказ, грамоты, дипломы, протоколы.	1-5

		<u>независимыми организациями в сети Интернет.</u>		
37.	Создание и систематическое ведение личных сайтов.	Создание и систематическое ведение личных сайтов.	Скриншот страницы сайта с датой последней публикации, свидетельство о создании личного сайта.	1-5
38.	Дополнительная консультативно-методическая деятельность.	Работа в качестве наставника молодых педагогов; руководителя педагогической практики.	Приказ, план, отчет.	1-10
		Работа в ПМПк, подготовка документов на ПМПк; подготовка документов по запросу родителей; проведение консилиумов.	Приказ, план заседания консилиума, протоколы заседания, отчет.	1-10
39.	Участие педагогического работника в работе экспертной и организационно-методической деятельности.	Работа в творческих, рабочих группах, комиссиях. Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри: олимпиады; соревнования и конкурсы; аттестация педагогических работников; разработка и оценка методических и иных материалов, апробация новых учебно-методических комплексов.	Приказ, отчет, документарное подтверждение.	Уровень: ДОУ – 1-5 муниципальный – 1-10 региональный – 1-15 федеральный – 1-20
		Организационно-методическая	Приказ, отчет,	Уровень:

		деятельность: руководитель методического объединения, творческой группы, рабочей группы, педагогической лаборатории, мастерской, стажировочной, либо апробационной площадки, площадки передового педагогического опыта; тьютер; член регионального (федерального) методического объединения; член комиссии, творческой или рабочей группы.	документарное подтверждение.	ДОУ – 1-5 муниципальный – 1-10 региональный – 1-15 федеральный – 1-20
40.	Самообразование.	Наличие плана самообразования и его выполнение, участие в вебинарах, прохождение курсов повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки, посещение различных мероприятий муниципального и регионального уровней: РМО, совещания, семинары, мастер-классы, круглые столы, конференции, фестивали, акции и т.п. ...	Наличие плана самообразования и его выполнение, сертификат, удостоверение повышения квалификации, диплом о прохождении профессиональной переподготовки, приказы, отчеты, фото.	1-5
41.	Курирование работы официального сайта МБДОУ.	Обеспечение ответственным лицом бесперебойной работы	Анализ сайта, приказ, справка, отчет.	1-10

		официального сайта МБДОУ.		
42.	Работа в автоматической информационной сети «Сетевой город. Образование» и «Е-услуги».	Работа в АИС.	Анализ работы в АИС, приказ, справка, отчет.	1-10
43.	Своевременное и качественное предоставление отчётности.	Своевременное и качественное предоставление отчётности.	Анализ, приказы, справки, акты, отчеты.	1-5
44.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Справка об отсутствии обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1-5
45.	Обоснованное обращение родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Конфликт, жалоба.	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 5-10
46.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и исполнительской дисциплины.	Возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы).	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 5-10
47.	Участие педагогов в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства.	Подготовка педагогов для участия в конференциях, круглых столах, в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДОУ, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня, международного уровня.	Приказ, дипломы, сертификаты и т.д.	Уровни: ДОУ – 1-5 муниципальный – 1-10 региональный – 1-15 федеральный – 1-20 международный – 1-25

		(победитель, призёр, лауреат).		
48.	Своевременное прохождение педагогами курсов повышения квалификации.	Организация курсовой подготовки педагогов.	Удостоверение, план, отчет.	1-5
49.	Взаимодействие с социальными институтами по вопросам дошкольного образования.	Организация работы и реализация взаимодействия с социумом.	Наличие плана взаимодействия, мониторинг выполнения плана, отчет, договор о сотрудничестве.	1-5
50.	Работа с молодыми педагогами и их наставниками.	Работа с молодыми педагогами и их наставниками.	План работы, ведение дневника, отчеты о проделанной работе, анализ деятельности.	1-5
Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, контрактный управляющий). Оценивается в рублях				
51.	Выпуск газет для родителей.	Выпуск газет для родителей.	Отчет, фото, приказ.	От 100,00 - 5000,00 руб.
52.	Работа в автоматической информационной сети «Сетевой город. Образование» и «Е-услуги».	Работа в АИС.	Анализ работы в АИС, приказ, справка, отчет.	От 100,00 - 5000,00 руб.
53.	Участие работника в работе экспертной и организационной деятельности.	Работа в экспертных, рабочих группах, комиссиях. Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри: олимпиады; соревнования и конкурсы; аттестация педагогических работников.	Приказ, документарное подтверждение.	От 100,00 - 5000,00 руб.

54.	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспожнадзора, Ростехнадзора, Росгвардии, Финконтроля.	Проведение проверок.	Акт, справка.	От 100,00 - 5000,00 руб.
55.	Эффективное и своевременное использование финансовых средств.	Исполнение бюджета.	Анализ бюджета.	От 100,00 - 5000,00 руб.
56.	Качественная инвентаризация, без замечаний.	Инвентаризация.	Акты.	От 100,00 - 5000,00 руб.
57.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ДООУ на конец отчетного года.	Исполнение бюджета, своевременное.	Анализ средств на счетах.	От 100,00 - 5000,00 руб.
58.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом).	Списание инвентаря, оборудования.	Акты.	От 100,00 - 5000,00 руб.
59.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками Учреждения по вопросу соблюдения санитарных норм.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора.	Протокол, акт проверки, справка.	От 100,00 - 5000,00 руб.
60.	Осуществление качественного контроля над работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала,	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала,	Карты контроля, план контроля, справки, акты	От 100,00 - 5000,00 руб.

	воспитателей.	воспитателей по выполнению требований СанПиН.		
61.	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля над качественным питанием.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	Справки, карты контроля.	От 100,00 - 5000,00 руб.
62.	Обеспечение контроля над качественной адаптацией дошкольников к ДОУ.	Ведение адаптационных листов в группах младшего возраста.	Адаптационные листы.	От 100,00 - 5000,00 руб.
63.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения.	Соблюдение санитарно-гигиенических условий (питьевой, тепловой режим, режим кварцевания и проветривания групповых помещений).	Графики, справка, отчет, служебная записка, приказ, акт.	От 100,00 - 5000,00 руб.
64.	Эффективная работа с родителями.	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	Санитарно-просветительские материалы.	От 100,00 - 5000,00 руб.
65.	Курирование работы официального сайта МБДОУ.	Обеспечение ответственным лицом бесперебойной работы официального сайта МБДОУ.	Анализ сайта, приказ, справка, отчет.	От 100,00 - 5000,00 руб.
66.	Дополнительная консультативно-методическая деятельность.	Работа в ПМПк, подготовка документов на ПМПк; подготовка документов по запросу родителей; проведение консилиумов.	Приказ, план заседания консилиума, протоколы заседания, отчет.	От 100,00 - 5000,00 руб.

67.	Образцовое содержание группы.	Образцовое содержание группы по всем показателям.	Результаты контроля, справка, отчет.	От 100,00 - 5000,00 руб.
68.	Личный вклад в оформлении группы, РППС.	Пополнение и оформление РППС.	Анализ РППС, отчет, фото.	От 100,00 - 5000,00 руб.
69.	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы (энергосбережение).	Снижение потребления или использование в рамках лимита водоснабжения, теплоснабжения, электроэнергии.	Анализ потребления холодной воды, теплоснабжения, электроэнергии.	От 100,00 - 5000,00 руб.
70.	Энергосбережение в ДОУ.	Участие в работах по энергосбережению в ДОУ.	План работы, приказ.	От 100,00 - 5000,00 руб.
71.	Оперативность в выполнении заявок по ремонту, в сдаче отчётов, заявок.	Оперативность в проведении этих работ.	Справка, акт выполненных работ, отчет.	От 100,00 - 5000,00 руб.
72.	Качественная подготовка ДОУ к новому учебному году.	Проведение этих работ.	Акт приема ДОУ	От 100,00 - 5000,00 руб.
73.	Своевременное и качественное предоставление отчётности.	Своевременное и качественное предоставление отчётности.	Анализ, приказы, справки, акты, отчеты.	От 100,00 - 5000,00 руб.
74.	Качественная организация работы с электронным документооборотом.	Проведение этих работ.	Анализ, справки, отчеты, приказы.	От 100,00 - 5000,00 руб.
75.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утверждённой номенклатурой.	Своевременное и качественное ведение документации.	Анализ работы, справки, отчеты, приказы.	От 100,00 - 5000,00 руб.
76.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Справка об отсутствии обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	От 100,00 - 5000,00 руб.

77.	Обоснованное обращение родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Конфликт, жалоба.	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 500,00 – 3000,00 руб.
78.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и исполнительской дисциплины.	Возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы).	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 500,00 – 3000,00 руб.

Младший обслуживающий персонал
(повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений)
Оценивается в рублях

79.	Отсутствие жалоб со стороны заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры.	Проведение контроля за работой младшего обслуживающего персонала.	Результаты контроля, отчет, служебная записка, акт, приказ, справка.	От 100,00 - 5000,00 руб.
80.	Отсутствие происшествий и травм во время работы.	Отсутствие происшествий травм на рабочем месте.	Справка, журнал регистрации случаев травматизма, отчет, акт, служебная записка.	От 100,00 - 5000,00 руб.
81.	Обеспечение экономии водоснабжения, теплоснабжения, электроэнергии.	Снижение потребления или использование в рамках лимита водоснабжения, теплоснабжения, электроэнергии.	Анализ потребления холодной воды, теплоснабжения, электроэнергии	От 100,00 - 5000,00 руб.
82.	Энергосбережение в ДОУ.	Участие в работах по энергосбережению в ДОУ.	План работы, приказы.	От 100,00 - 5000,00 руб.

83.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Справка об отсутствии обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	От 100,00 - 5000,00 руб.
84.	Обоснованное обращение родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Конфликт, жалоба.	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 500,00 – 3000,00 руб.
85.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и исполнительской дисциплины.	Возникновения конфликтной ситуации, несоответствие внешнего вида, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, ранние уходы с работы).	Объяснительная, жалоба, служебная записка, акт, приказ, заявление, жалоба.	Минус 500,00 – 3000,00 руб.
86.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения.	Соблюдение санитарно-гигиенических условий.	Графики, справка, отчет, служебная записка, приказ, акт.	От 100,00 - 5000,00 руб.
87.	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм.	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора.	Протокол, акт проверки, справка.	От 100,00 - 5000,00 руб.

4.6.2. За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок включающие в себя:

№ п/п	Критерии и показатели	Условия получения выплат	Инструмент диагностики	Индикатор (баллы)
<i>Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог)</i>				
1.	За активное участие в инновационной и	За разработку и реализацию творческих и социальных	Творческие социальные проекты, план и анализ	1-10

	экспериментальной деятельности	проектов, направленных на развитие ДОУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития, педагогических технологий.	внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития. Отчет, приказы, доклады, справки, результаты внедрения и апробации новых, авторских эффективных программ, методик, форм.	
2.	Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области.	Результат личного участия в деятельности инновационных (экспериментальных) площадок муниципального, регионального или федерального уровней.	Приказ, свидетельство о присвоении статуса и т.д.	Уровни: Муниципальный 1-10 региональный – 1-15 федеральный – 1-20
3.	За подготовку и проведение на высоком уровне общесадовских мероприятий (утренники, развлечения, досуги, спортивно-массовые мероприятия).	За подготовку и проведение на высоком уровне общесадовских мероприятий (утренники, развлечения, досуги, спортивно-массовые мероприятия).	Методическая разработка, фото, отчет, справка, приказ, доклад.	1-10
4.	Применение нетрадиционных форм работы с родителями.	Проведение мероприятий в нетрадиционной форме.	Фото, видео отчет, справка.	1-5
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих	Использование здоровьесберегающих технологий	Отчеты, анализ работы, фото, благодарственные	1-7

	авторитет и имидж учреждения.	в воспитательно-образовательном процессе; проведение дней здоровья, физкультурных досугов, новогодних и выпускных утренников, спортивных праздников и т.д.	письма, приказы, справки.	
6.	За поддержание благополучного психологического климата в коллективе.	За поддержание благополучного психологического климата в коллективе.	Проведение тренингов психол. направленности, отчет о микроклимате, доклад, отзыв, справка.	1-7
Старший воспитатель				
7.	За использование разнообразных форм методической работы с кадрами, их эффективность.	За использование разнообразных форм методической работы с кадрами, их эффективность.	Отчет, фото, доклад.	1-5
8.	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ.	Положительная динамика количества аттестованных педагогов.	Приказы	1-10
9.	За поддержание благополучного психологического климата в коллективе.	За поддержание благополучного психологического климата в коллективе.	Проведение тренингов психол. направленности, отчет о микроклимате, доклад, отзыв, справка.	1-7
10.	За высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДОУ, материалы оперативного и	За высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДОУ, материалы оперативного и	Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и	1-10

	тематического контроля и т.д.)	тематического контроля и т.д.)	т.д.)	
11.	За систематическое оформление фонда методической литературы и наглядно-дидактических пособий, организация подписки.	За систематическое оформление фонда методической литературы и наглядно-дидактических пособий, организация подписки.	Фото, отчет, справка.	1-5
12.	Использование нетрадиционных форм работы с родителями.	Использование нетрадиционных форм работы с родителями.	Отчет, фото, видео, метод. разработка, справка, доклад.	1-6
13.	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы.	Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы.	Результаты контроля, планы.	1-5
14.	Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов.	Методическое сопровождение деятельности педагогов.	Анализ работы, отчеты, договоры, служебная записка.	1-5
15.	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет), творческих, экспертных, рабочих группах.	Организация работы педагогических советов, творческих групп.	Протоколы заседаний творческих групп, педсоветов.	1-5
16.	Публикация работ педагогов.	Методическое сопровождение работ педагогов, помощь в публикации.	Анализ, отчет о работе по размещению публикаций.	1-5
Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, контрактный управляющий) Оценивается в рублях				
17.	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения.	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных	Отчеты (фото, видео), методическая разработка, сценарий, приказ.	От 100,00 - 5000,00 руб.

		мероприятиях.		
18.	Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля над оздоровлением детей, снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	Наличие документации (планы, журналы по кварцеванию, журнал посещения детей, карантинный журнал, педикулеза и т.д.)	Документация.	От 100,00 - 5000,00 руб.
19.	Качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий, проведение мониторинга заболеваемости и посещаемости детей.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов. Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	Отчеты, мониторинг.	От 100,00 - 5000,00 руб.
20.	Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса.	Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса.	Отчет.	От 100,00 - 5000,00 руб.
21.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, норм и требований СанПиН и др.)	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, норм и требований СанПиН и др.)	Отчет, справка, акт.	От 100,00 - 5000,00 руб.
22.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	Акты, отчеты, информация, план, фото.	От 100,00 - 5000,00 руб.
23.	Посещаемость детей в группе за	Посещаемость детей в группе за	Мониторинг.	От 100,00 - 5000,00

	месяц от 70%.	месяц от 70%.		руб.
Младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений) <u>Оценивается в рублях</u>				
24.	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения.	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях.	Отчеты (фото, видео), методическая разработка, сценарий, приказ.	От 100,00 - 5000,00 руб.
25.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	Акты, отчеты, информация, план, фото.	От 100,00 - 5000,00 руб.

4.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающие в себя:

№ п/п	Критерии и показатели	Условия получения выплат	Инструмент диагностики	Индикатор (баллы), (рубли)
Педагогический персонал (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог) оценивается в баллах; учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, контрактный управляющий) оценивается в рублях; младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений) оценивается в рублях.				
1.	Председателю профсоюзного комитета.	За организацию работы.	Положение о первичной профсоюзной организации. Коллективный договор.	1-10 От 100,00 - 5000,00

			Правила внутреннего трудового распорядка. План работы профсоюза. Протоколы заседаний профсоюза. Заявления членов профсоюза. Журнал учета членов профсоюза.	руб.
2.	За организацию и проведение мероприятий по охране труда и технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности, безопасности дорожного движения и профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, по экологическому воспитанию детей, включая реализацию долгосрочного социально-значимого проекта «Зеленая дорога», по охране жизни и здоровья детей.	За организацию и проведение мероприятий по охране труда и технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности.	Приказ, акт, справка, отчет, анализ, план, мониторинг.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
3.	За исполнение ролей в праздниках для воспитанников.	За исполнение ролей в праздниках для воспитанников.	Сценарий, фото, отчет.	1-7 От 100,00 - 5000,00 руб.
4.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Отчет, фото, справка, служебная записка.	1-5 От 100,00 - 5000,00 руб.
5.	За активное участие в	За активное участие в	Приказ, отчет, фото, анализ	1-10

	общественных работах, субботниках (в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОУ: ремонты, клумбы, огороды), общих мероприятиях учреждения.	общественных работах, субботниках (в ремонте, разбивке и уходе за клумбами и огородом), общих мероприятиях учреждения.	результатов работы.	От 100,00 - 5000,00 руб.
6.	Сбор, обработка, оформление и предоставление оперативной информации.	Проведение данных работ.	Результаты работы.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
7.	Выполнение срочных и объемных уборочных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями.	Проведение данных работ.	Акт, приказ, справка, мониторинг, фото, служебная записка.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
8.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	Посещение на дому, составление актов.	Отчеты посещения, акты, приказы.	1-15 От 100,00 - 5000,00 руб.

4.6.4. За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы включающие в себя:

№ п/п	Критерии и показатели	Условия получения выплат	Инструмент диагностики	Индикатор (баллы), (рубли)
<i>Педагогический персонал (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог) оценивается в баллах;</i> <i>учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, контрактный управляющий) оценивается в рублях;</i> <i>младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений) оценивается в рублях.</i>				

1.	За выполнение дополнительных видов работ, не связанных основной деятельностью.	За выполнение дополнительных видов работ, не связанных основной деятельностью.	Приказ, отчет и т.д.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
2.	Работа в автоматизированных информационных системах.	Работа в АИС: bus.gov.ru.; сайт государственных закупок: РТС тендер, РТС маркет, РИС КК, ЕИС РФ; интерактивный портал ЦЗН: Kubzan и Труд всем; СФР (пенсионный фонд России); ЕГИСО; РОССТАТ, ИКОП Сферум, Навигатор дополнительного образования, Меркурий, 1С и другие...	Анализ работы в системах, приказ, отчет, служебная записка, мониторинг.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
3.	Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми.	Работа на группе.	Анализ оплаты за присмотр и уход, отчет, служебная записка, справка, приказ.	1-5 за 100% От 100,00 - 5000,00 руб.
4.	Активное участие в мероприятиях ДОУ: праздниках, утренниках, художественное оформление и подготовке помещений и (или) территории к праздникам.	Участие в мероприятиях.	Приказ, отчет, фото, видео, справка, служебная записка.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
5.	Погрузочно-разгрузочные работы.	Погрузочно-разгрузочные работы.	Отчет, фото, мониторинг, приказ, справка, служебная записка.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
6.	Качественное ведение трудовых книжек и личных дел работников	Качественное ведение трудовых книжек и личных дел работников	Мониторинг, анализ, справка, отчет, приказ.	1-10 От 100,00 - 5000,00

	Учреждения.	Учреждения.		руб.
7.	Подготовка видеоотчетов, презентаций. Изготовление печатной и видеоинформационной продукции.	Подготовка видеоотчетов, презентаций. Изготовление печатной и видеоинформационной продукции.	Приказ, отчет, мониторинг, анализ, видео, скриншот о размещении на официальном сайте МБДОУ или страницах социальных сетей: VK, Telegram.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
8.	Уборка большого количества снега, листьев.	Уборка большого количества снега, листьев.	Приказ, фото, отчет, справка, служебная записка и т.д.	1-10 От 100,00 - 5000,00 руб.
9.	Участие в работе Совета по питанию.	Участие в работе Совета по питанию.	Приказ.	1-7 От 100,00 - 5000,00 руб.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями).

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается по решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 7к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями)

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

5.2.4. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 (с изменениями и дополнениями).

Соответственно в порядке, определенном Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образования администрации муниципального образования Усть-Лабинский.

По решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район руководителю Учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых

учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения.

5.5. По решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

5.6. Руководители учреждений наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении. Оплата труда руководителей учреждений за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, с учетом особенностей определения нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителям учреждений по решению Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения приказом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 5 Закон Краснодарского края от 11.11.2008 N 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда, в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район может быть предоставлено Учреждению право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных Учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Учреждения, сформированных в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

- по определению штатной численности работников Учреждения (типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников Учреждения.

6.7. Приказом Управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

- основному персоналу (педагогические работники) Учреждения;
- административно-управленческому персоналу Учреждения;
- вспомогательному персоналу Учреждения.

Приложение № 4
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Председатель ППО МБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район

О.В. Воробьева

(подпись Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Соглашение по охране труда 2024-2027 г.г.
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад
комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, тыс.руб. (источник финансирования)	Срок выполне ния меропри ятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжёлых физических работ	
					всего	В т.ч. женщин	всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Мероприятия по специальной оценке условий труда и проведению необходимой работы, исходя из ее результатов								
1.	Приобретение недостающих средств индивидуальной защиты работников и проведение необходимой модернизации текущих СИЗ	Муниципальный бюджет, привлеченные средства 45 500 руб.	2024-2027гг.	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-

2.	Приобретение новых электроламп и модернизация текущих в целях обеспечения в организации достаточного уровня освещения	Муниципальный бюджет, привлеченные средства 41570 руб.	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-
3.	Проверка состояния заземления и изоляции электросетей, электрооборудования, испытание и измерение сопротивления изоляции электропроводов	Муниципальный бюджет 6200 руб. (ежегодно)	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-
4.	Проведение специальной оценки условий труда	Средства ФСС 28 000 руб.	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-
2. Мероприятия по модернизации инфраструктуры предприятия в целях обеспечения безопасности труда работников								
5.	Проверка состояния центральной вентиляции с целью соблюдения воздухообмена в организации.	Муниципальный бюджет, привлеченные средства 3 000 руб. (ежегодно)	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-
3. Мероприятия по обучению, повышению квалификации, переподготовке, проверке знаний, аттестации руководителей и работников								
6.	Проведение инструктажей и обучения по охране труда	Муниципальный бюджет 4500 руб.	2026гг.	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-
7.	Обеспечение новых сотрудников инструкциями по охране труда	-	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-

8.	Обучение сотрудников навыкам оказания первой помощи при нештатных ситуациях	Муниципальный бюджет 2 000 руб.	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю.,	29	28	-	-
9.	Проведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории к нормам – в соответствии требованиями СанПиН	Муниципальный бюджет, привлеченные средства 1 651,56 руб. (ежегодно)	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-
4. Мероприятия по проведению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда								
10.	Проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников организации	Муниципальный и краевой бюджет 102 251 руб. (ежегодно)	2024-2027гг	Старшая медицинская Завхоз	29	28	-	-
5. Мероприятия по проведению производственного контроля и плановых проверок за состоянием охраны труда на предприятии								
11.	Осуществление производственного контроля за состоянием охраны труда в организации	-	2024-2027гг.	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю.,	29	28	-	-
6. Мероприятия, направленные на пропаганду здорового образа жизни и развитие культуры безопасности труда у работников, профилактические мероприятия								
12.	Проведение физкультурных и оздоровительных мероприятий для сотрудников организации	-	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю. Старшая медицинская	29	28	-	-
13.	Приобретение смывающих и обеззараживающих средств	Привлеченные средства 15 000 руб. еж.	2024-2027гг	Завхоз	29	28	-	-

14.	Оказание содействия инициативам сотрудников организации по пропаганде и ведению здорового образа жизни	-	2024-2027гг	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз Старшая медицинская	29	28	-	-
15.	Организация и проведение «Дней охраны труда»	-	2024-2027гг 1 раз в квартал	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю.,	29	28	-	-
	7. Мероприятия по разработке документации в области охраны труда (их корректировке)							
16.	Пересмотреть документацию по ОТ, инструкции, разработать новые	-	III квартал 2024г.	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю.,	29	28	-	-
	8. Иные мероприятия							
17.	Организация хранения средств индивидуальной защиты всех типов	-	2024-2027гг	Старшая медицинская	29	28	-	-
18.	Приобретение стенда по охране труда	Муниципальный бюджет, привлеченные средства 5 000 руб. (ежегодно)	I квартал 2025г.	Завхоз	29	28	-	-
19.	Проведение независимой оценки профессиональных рисков	Муниципальный бюджет, привлеченные средства 15 300 руб.	IV квартал 2027г.	Ответственный по ОТ Чернова М. Ю., завхоз	29	28	-	-

Приложение № 5
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Председатель ППОМБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район О.В.

Воробьева

(подпись Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Перечень

**производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу
в которых работники муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район, имеют право на
доплаты к тарифной ставке**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Повар	Младший обслуживающий персонал	4%	ст.147 Трудового Кодекса РФ, карта № 3299.005 специальной оценки
2.	Кухонный рабочий	Младший обслуживающий персонал	4%	ст.147 Трудового Кодекса РФ, карта № 3299.007 специальной оценки

Приложение № 6
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Председатель ППОМБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район О.В.

Воробьева

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район

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 с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Руководитель физического	Учитель, преподаватель (при

воспитания.	выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
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 с профилем работы по основной должности).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.

Приложение № 7
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Председатель ППОМБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район О.В.

Воробьева

(подпись Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Перечень профессий
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида № 27 муниципального
образования Усть-Лабинский район,
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

№ п/ п	Профессия, должность	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц	Основание выдачи
1	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями и	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников
2	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями и	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	
3	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями и	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	

4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениям и	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
5	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениям и	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	
6	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениям и	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	
7	Старшая медицинская сестра	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениям и	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	

Приложение № 8
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Председатель ППОМБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район О.В.

Воробьева

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

**Перечень профессий и должностей работников,
которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и
других средств индивидуальной защиты
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	п. 3.1.9 СП Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 «Об утверждении СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно- эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

2.	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	4 шт. на 2 года	п. 1 Приложения к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»
		Колпак хлопчатобумажный	4 шт. на 2 года	
		Полотенце	4 шт. на 2 года	
		Щетка для мытья рук	Дежурная	
3.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	3 шт. на 3 года	п. 19.6 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 N 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»
		Колпак хлопчатобумажный	3 шт. на 3 года	
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997 - Н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997 – Н

		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997 - Н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997 - Н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997 - Н
		При работе в овощехранилищах дополнительно:		
		Жилет утепленный	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997 - Н
		Валенки с резиновым низом	по поясам	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997 - Н
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
6.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
7.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
8.	Машинист по стирке белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Халат и брюки для защиты от общих производственных	1 комплект	Приказ Министерства труда и социальной

		загрязнений и механических воздействий		защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997
9.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	п. 3.1.9 СП Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 «Об утверждении СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

Приложение № 9
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

М.Ю. Чернова

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

Председатель ППОМБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район О.В.

Воробьева

(подпись)

Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

Печать

ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании оказания материальной помощи работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район**

Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 41 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 41 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Порядок и условия премирования работников учреждения.
2. Материальная помощь.

Общие положения

Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

Положение включает:

- порядок и условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь.

1.4. Премирование и оказание материальной помощи работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 17 сентября 2024 года № 1062 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 ноября 2023 г. № 1421 «Об отраслевой системе

оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.Порядок и условия премирования работников учреждения.

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

Материальная помощь.

3.1. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с:

- лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата 3000 рублей;
- рождением ребенка (одному из родителей) 3000 рублей;
- бракосочетанием (вступлением в брак впервые) 3000 рублей;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию 3000 рублей;
- со смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а так же родственникам в связи со смертью самого работника учреждения) 5000 рублей;
- в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 5000 рублей.
- тяжелой продолжительностью болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 3000 рублей;
- с юбилеем (30,40,50,55,60,65,70 лет) 3000 рублей.
- в связи с профессиональными праздниками 2000 рублей.

3.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждением на основании письменного заявления работника.

Приложение № 10
к коллективному договору

Воробьева

Печать

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до одного года
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей

педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части¹².

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не

¹² Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

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 2 недели (заявление работника в письменной форме). При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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 образовательного учреждения.

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

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

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

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

Приложение № 11
к коллективному договору

И.о. заведующего МБДОУ № 27

Председатель ППО МБДОУ № 27

МО Усть-Лабинский район

М.Ю. Чернова

О.В. Воробьева

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«27» сентября 2024 г.

«27» сентября 2024 г.

МП

МП

**Положение о нормах профессиональной этики
педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район**

I. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее - образовательная организация) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

3.1. Образовательная организация 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. N 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 (при наличии такого органа).

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.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 27
муниципального образования Усть-Лабинский район**

**Выписка из протокола
общего собрания**

от « 26 » сентября 2024г.

№ 5

Председатель: О. В. Воробьева
Секретарь: С. М. Горбунова

Всего численность работников: 29 человек
Присутствовали: 25 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

2. О принятии коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район на 2024 – 2027 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

«за» - 25 человек
«против» - 0 человек
«воздержались» - 0 человек.

РЕШИЛИ:

2.1. Принят коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 27 муниципального образования Усть-Лабинский район на 2024 - 2027гг.

Председатель: _____ О. В. Воробьева

Секретарь: _____ С. М. Горбунова