

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

Председатель профсоюзного  
Комитета

С.В.Кулик  
\_\_\_\_\_  
(подпись) Ф.И.О.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

М.А. Батицкая  
\_\_\_\_\_  
(подпись) Ф.И.О.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

---

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

---

**Муниципальной бюджетной образовательной организации Центра развития ребенка  
– детского сада № 34 станицы Старотитаровской муниципального образования  
Темрюкский район  
на 2023-2026 годы**

Принят на общем собрании работников  
Протокол от 31.07.2023 г. № 5

## 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 Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации Центре развития ребенка – детский сад № 34 станицы Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район (далее также – МБДОО ЦРР ДС № 34).

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 – заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34 Кулик Светланы Владимировны

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Батицкой Марии Александровны.

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, отраслевыми 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 статьей 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 3 года и вступает в силу с момента его подписания и действует с 31.07.2023 г. по 30.07.2026 г. включительно (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, Социальный фонд РФ; 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 Социального 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. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) 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 учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

2.4.3. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) 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.<sup>1</sup>

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

---

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

предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.<sup>2</sup>

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 5 часов в неделю 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.

---

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

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, 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.<sup>3</sup>

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.

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».<sup>4</sup>

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.

---

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

<sup>4</sup> 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 с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, 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).<sup>5</sup>

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.

---

<sup>5</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 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.<sup>6</sup>

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей один раз в квартал;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно в пределах фонда оплаты труда);

- 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.

---

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

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:

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

4.1.2. Для заведующего, старшего воспитателя, воспитателей, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОО ЦРР ДС № 34 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>7</sup>.

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

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

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

---

<sup>7</sup> Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации

4.1.6. В образовательной организации педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается тарификационными списками педагогических работников и утверждается заведующим образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой педагогической нагрузкой.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться 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.

4.1.8. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

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

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

4.1.11. Периоды отмены (приостановки) деятельности образовательной организации по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.12. 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).

4.1.13. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами

установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

4.1.14. 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.

4.1.15. 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).

4.1.16. 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, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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).

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

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

4.1.18. 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». (Приложение № 1).

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

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.19. 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.

4.1.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный (Приложение № 3).

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

4.1.22. 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.

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

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;

- бракосочетания детей работников – до 5-ти календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3-х месяцев;

- в случаях рождения ребенка (мужчины) – до 7-ми календарных дней;

- в случае регистрации брака – до 7-ми календарных дней;

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

- уполномоченному по охране труда – до 3-х календарных дней.

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

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 календарный день;

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 1 календарный день;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня;

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница

и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.<sup>8</sup>

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

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления денежных средств на лицевые счета кредитной организации, указанные в заявлении работников.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, окончательный расчет 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4),

---

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

разработанного на основании постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 24.11.2008 года № 3770 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район, постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 28.11.2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда и премировании работников муниципального образования Темрюкский 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 (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). 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 № 4 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 № 4 к настоящему коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).<sup>9</sup>

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;

---

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

- 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.<sup>10</sup>

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 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.<sup>11</sup>

## 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;

---

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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 № 4,11).

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

6.1.4. 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).

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

6.1.6. 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.

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь (из фонда экономии заработной платы) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ДС № 34 (Приложение № 11)

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 в соответствии с Положением о материальной помощи районной организации Профсоюза.

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 деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки.

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ .

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при 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 № 5)

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, установленном законодательством РФ.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Социального фонда 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 (согласно законодательству РФ); 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 (приложение № 3).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 6,7).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (Приложение № 8).

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 необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, 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. Признает, 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.

## Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
  1. Графики работы работников МБДОО ЦРР ДС № 34 (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка).
  2. Перечень Профессий и должностей на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем.
  3. Перечень Профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день.
  4. Положение об оплате труда и премировании работников.
    1. Перечень и размеры компенсационных выплат (Приложение № 1 к Положению об оплате труда и премировании);
    2. Перечень и размеры постоянных дополнительных выплат стимулирующего характера работникам МБДОО ЦРР ДС № 34 за выслугу лет, за квалификационную категорию, почётное звание и постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. (Приложение № 2 к Положению об оплате труда и премировании);
    3. Компенсационные выплаты за специфику работы к должностному окладу педагогическим и другим работникам МБДОО ЦРР ДС КВ № 34(Приложение № 3 к Положению об оплате труда и премировании);
    4. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОО ЦРР С № 34 (Приложение № 4 к Положению об оплате труда и премировании);
5. Соглашение по охране труда на 2023 год.
6. Перечень Профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно установленных норм.
7. Перечень профессий, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств.
8. Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и период трудовой деятельности.
9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОО ЦРР ДС № 34 длительного отпуска сроком до одного года.
10. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения педагогов.
11. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОО ЦРР ДС № 34.

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

## Правила внутреннего трудового распорядка

**Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации Центра развития ребенка – детского сада № 34 станицы Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район.**

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

### 1. Порядок приема, увольнения работников

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

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

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

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 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.

- 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.

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

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

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

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

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

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

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

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

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

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

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

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает прием новых работников;

- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник МБДОО ЦРР ДС № 34 имеет право на:

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

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

#### 2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 215 ТК РФ)
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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

### **3. Основные права и обязанности работодателя**

#### 3.1. Работодатель МБДОО ЦРР ДС № 34 имеет право:

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

#### 3.2. Работодатель МБДОО ЦРР ДС № 34 обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.3. Работодатель обеспечивает защиту социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, способствует:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи первый год их работы в отрасли;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

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

4.2. В МБДОО ЦРР ДС № 34 устанавливается:

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

Для сторожей – вахтеров предусмотрен суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учетный период составляет один месяц.

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

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

4.5. Режим работы (смены):

Начало и окончание работы (смены) для непедагогических категорий работников:

- в обычный рабочий день – с 8.00 час. до 16.час.12 мин;
- накануне выходных дней – с 8.00 час. до 16.час.12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней – с 8.00 час. до 15час.12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания для работников с 36часовой рабочей неделей:

- в обычный рабочий день - с 13.00 час. до 14 час.00 мин.;
- накануне выходных дней - с 13.00 час. до 14час.00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней – с 13.00 час. до 14 час.00 мин.

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

- воспитателей (включая старшего воспитателя) – 36 часов в неделю, 7 часов 12 минут ежедневной работы;
- воспитателей групп компенсирующей направленности (логопедической группы)– 25 часов в неделю, 5 часов ежедневной работы;
- учителей-логопедов – 20 часов в неделю, 4 часа ежедневной работы;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю, 4 часа 48 минут в день;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю, 6 часов ежедневной работы;
- учитель-дефектолог - 20 часов в неделю, 4 часа ежедневной работы;
- педагог-психолог - 36 часов в неделю, 7 часов 12 минут ежедневной работы;

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

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

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

4.8.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель

обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются

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

4.10.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для непедагогических категорий работников - 28 календарных дней.

4.10.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работающих инвалидов - 30 календарных дней.

4.10.3. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников (включая старшего воспитателя) – 42 календарных дня.

4.10.4. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников группы компенсирующей направленности (логопедической группы) – 56 календарных дней.

4.10.5. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска учителя-логопеда, дефектолога, педагога-психолога – 56 календарных дней.

4.10.6. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска музыкального руководителя, инструктора по физической культуре - 42 календарных дня.

4.10.7. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска заведующего ДОО – 56 календарных дней, старшего воспитателя - 42 календарных дня.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (Ст.117 Трудового кодекса РФ) (Приложение № 3);

- с ненормированным рабочим днем (Ст.119 Трудового кодекса РФ). Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков за ненормированный рабочий день, вредные условия труда указана в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.14. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. 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 (у работодателя).

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.17. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен

быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4.21. 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.

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## 5. Поощрения

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

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

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

## 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза (*представителя, представительного органа работников*).

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.

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

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

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

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись) Ф.И.О.)

(подпись) Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

**ГРАФИКИ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МБДОО ЦРР ДС №34  
Старшего воспитателя: (36 часов в неделю)**

Часы работы	Перерыв
8.00 – 16.12	12.00- 13.00

**Музыкального руководителя: (24 часа в неделю)**

Часы работы	Перерыв на обед
8.00 – 16.12	12.00 – 13.00

**Учителя-логопеда: (20 часа в неделю)**

Часы работы	Перерыв на обед
9.00 – 13.00	Не предусмотрен

**Учитель-дефектолог: (20 часа в неделю)**

Часы работы	Перерыв на обед
8.00 – 13.00	Не предусмотрен

**Инструктора по физической культуре: (30 часов в неделю)**

Часы работы	Перерыв на обед
8.00 – 15.00	12.00 - 13.00

**Педагога – психолога: (36 часов в неделю)**

Часы работы	Перерыв на обед
8.00 – 16.12	12.00 – 13.00
Среда 10.00 – 17.12	14.00 – 14.30

**Воспитателей: (36 часов в неделю)**

1 смена	Перерыв
7.30 – 14.30	12.30 - 13.00
2 смена	Перерыв
10.30 – 17.30	13.00 – 13.30

**Заведующего хозяйством: (24 часа в неделю)**

Часы работы	Мини перерыв	Перерыв на обед
8.00 – 16.12	11.00 – 11.15	13.00 – 14.00

**Делопроизводителя:**

Часы работы	Мини перерыв	Перерыв на обед
-------------	--------------	-----------------

8.00 – 16.12	11.00 – 11.15	13.00 – 14.00
--------------	---------------	---------------

**Младших воспитателей:**

Часы работы	Мини перерыв	Перерыв на обед
8.00 – 16.12	11.00 – 11.15	13.00 – 14.00

**Поваров:**

1-смена		2-смена		3смена	
Часы работы	Перерыв	Часы работы	Перерыв	Часы работы	Перерыв
6.00-14.00	10.00-11.00	8.00-16.00	12.00-13.00	9.00-17.00	13.00-14.00

**Подсобного рабочего:**

Часы работы	Перерыв
8.00 - 16.12	12.00 – 13.00

**Дворника:**

Часы работы	Мини перерыв	Перерыв на обед
8.00 – 16.12	11.00 – 11.15	13.00 – 14.00

**Машиниста по стирке и ремонту спецодежды и белья:**

Часы работы	Мини перерыв	Второй перерыв
8.00 – 16.12	10.45 – 11.00	13.00 – 14.00

**Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:**

Часы работы	Перерыв
8.00 – 17.00	12.00 – 13.00

**Сторожей:**

Рабочие дни:

С 17.30 час. до 07.30 час. перерыв

Суббота и воскресенье, праздничные дни:

С 08.00 час. до 08.00 час. Приём пищи осуществляется в рабочее время.

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

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись

Ф.И.О.)

(подпись

Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

**Перечень Профессий и должностей на предоставление  
дополнительного оплачиваемого отпуска  
с ненормированным рабочим днем.**

№п/п	Наименование профессии	Основной отпуск	Дополнительный отпуск (календарных дней)
1.	Заведующий хозяйством	28 кал. дня	7 кал. дней

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

**Перечень Профессий и должностей работников, имеющих право на  
дополнительный отпуск, за вредные и опасные условия  
(ст. 117 ТК РФ, Пост. Госкомитета СМ СССР и Президиума  
ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22).**

п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3
1	Повар	7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
Комитета

М.А. Батицкая  
\_\_\_\_\_  
(подпись) Ф.И.О.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

С.В.Кулик  
\_\_\_\_\_  
(подпись) Ф.И.О.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

## Положение об оплате труда и премировании работников

**Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации Центра развития ребенка – детского сада № 34 станицы Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район.**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34 станицы Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34 станицы Старотитаровской МО Темрюкский район с учетом мнения представительного органа работников.

1.3 Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов;
- порядок, условия установления и размеры выплат, доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда; - должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсирующего характера;

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада, компенсирующие и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной системе учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предпринимаемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.10. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Дополнительные выплаты работникам ДОУ осуществляются за счет фонда оплаты труда, а так же за счет экономии фонда оплаты труда, складывающейся от вакансий по штатному расписанию.

1.12. Положение согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим дошкольного учреждения.

Настоящее положение действует с 31 июля 2023 года.

## **2. Формирование фонда оплаты труда МБДОО ЦРР ДС № 34.**

2.1. Размер фонда оплаты труда муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации Центра развития ребенка - детского сада №34 станицы Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район (далее также МБДОО ЦРР ДС № 34) определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного воспитанника (с учетом соответствующих поправочного и (или) адаптационного коэффициентов) (далее - норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации;

Н - размер соответствующего норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного воспитанника (с учетом соответствующих поправочного и (или) адаптационного коэффициентов), утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год;

Н - количество воспитанников в организации на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда с начислениями на оплату труда в нормативе, определяемая организацией самостоятельно, исходя из анализа практически сложившихся затрат организации, с учетом реальных потребностей.

Доля фонда оплаты труда в общем объеме субвенции на обеспечение образовательной деятельности организации, утверждается приказом заведующего и рассчитывается за исключением доли материальных затрат. Предельная доля материальных затрат на обеспечение образовательной деятельности не может быть ниже доли, утвержденной в заключенном соглашении между управлением образования администрации муниципального образования Темрюкский район и организацией.

Расчет фонда оплаты труда организации производится два раза в год, исходя из численности воспитанников по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и начало календарного года (1 января).

2.2. Размер фонда оплаты труда определяется исходя из норматива дополнительного стимулирования отдельных категорий работников организации.

2.3. Оплата труда медицинских работников, относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений здравоохранения, в которых они работают.

2.4. 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.5. Отдельным категориям работников устанавливаются постоянные дополнительные выплаты и выплаты компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

2.5.1. Дополнительная выплата, повышающая уровень социальной защищенности педагогических работников (заведующий ДОО, старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель), в размере 3000 (трех тысяч) рублей за ставку заработной платы (Постановление Главы администрации Краснодарского края от 10.12.2007г.

№1138 «Об установлении доплат педагогическим работникам» с изменениями от 25.07.2011г.);

2.5.2. Дополнительная выплата отдельным категориям работников, направленная на сохранение кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, младший воспитатель, повар, машинист по стирке и ремонту белья, дворник, сторож, подсобный рабочий), в размере 3000 (трех тысяч) рублей за ставку заработной платы (Постановление Главы муниципального образования Темрюкский район от 01.03.2012г. №328 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район»).

2.6. Дополнительные выплаты производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится дополнительная выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

2.7. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных пунктом 2.5. и не может быть уменьшен в связи с их введением.

2.8. Дополнительные выплаты, указанные в пункте 2.5, являются составной частью заработной платы работников и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Перечень отдельных категорий работников:

1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог).

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, делопроизводитель).

3. Младший обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, повар, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

Выплаты производятся по общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждениям муниципального образования Темрюкский район за счет субвенции на осуществление государственных полномочий по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования. По учреждениям дополнительного образования детей муниципального образования Темрюкский район данные выплаты производятся за счет муниципальной программы «Развитие образования в Темрюкском районе».

### 3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Оплата труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34 устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

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

- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3.3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении соответствующего документа);

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

- при изменении стажа работы.

3.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

3.6. Заведующий МБДОО ЦРР ДС № 34:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- на основе расчетов и в пределах средств самостоятельно устанавливают оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням;

3.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с утвержденными нормативными актами муниципального образования Темрюкский район.

3.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель.

#### **4. Порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера**

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень. Почетное звание.

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

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

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. В МБДОО ЦРР ДС № 34 устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

0,15 (15%) - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 (10%) - при наличии первой квалификационной категории;

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности. Сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем ДОО персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3.0 .

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- за звание почётный учитель «Тамани» - 0,7 (7%).

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

4.5. В целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОО ЦРР ДС № 34 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы Положение предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок и доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- доплаты за дополнительную работу;

- премии за качественные показатели работы, продуктивность и результативность работникам (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Установление стимулирующих надбавок и доплат осуществляется по решению руководителя детского сада в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.6. В МБДОО ЦРР ДС № 34 работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки и за интенсивность и высокие результаты работы:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание новых экспериментальных площадок, применение в работе достижений целей, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

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

- при выслуге лет от 1 до 5 лет — 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет — 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%;

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.3 и 4.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.9. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по занимаемой работником должности. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

4.10. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников МБДОО ЦРР ДС № 34 распространяются на следующих категорий работников:

- педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель).
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, заведующий хозяйством, делопроизводитель).

- младший обслуживающий персонал (дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья, повар, сторож, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

Выплаты отдельным категориям работников МБДОО ЦРР ДС № 34 устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении по основному месту работы и по основной должности.

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

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится один раз в месяц в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.11. Доплаты педагогическим работникам за участие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования в размере 3000 рублей в месяц при условии выполнении нормы рабочего времени за ставку заработной платы.

К педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, участвующим в реализации общеобразовательных программ школьного образования (далее - педагогические работники), относятся: старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог.

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

Предельный размер доплаты, выплачиваемой одному работнику (физическому лицу) в одном учреждении, составляет 3000 рублей в месяц. Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.12. Размеры премий, доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

4.13. Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.14. Вопросы, связанные с установлением доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения, решаются работодателем по

согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной Организации МБДОО ЦРР ДС № 34.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

5.1. Оплата труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты; компенсационного характера:

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

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

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

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5.5. Во всех случаях, когда доплаты к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада без учета других надбавок и доплат.

## **6. Материальная помощь**

Из фонда оплаты труда МБДОО ЦРР ДС № 34 работникам может быть выплачена материальная помощь, предоставляемая работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными

затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом). Максимальный размер выплаты материальной помощи до 200 % от должностного оклада.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОО ЦРР ДС № 34 (приказ) по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **7. Фонд оплаты труда, штатное расписание. Порядок и условия премирования работников.**

7.1. Фонд оплаты труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34 формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке на данную организацию.

7.2. В пределах расчётных объёмов формируется штатное расписание МБДОО ЦРР ДС № 34.

Штатное расписание разрабатывается МБДОО ЦРР ДС № 34 в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств. Штатное расписание административного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала утверждается приказом заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34 два раза в год (сентябрь, январь) в пределах выделенного фонда оплаты труда. При необходимости в штатное расписание могут быть внесены изменения. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34. Численный состав работников МБДОО ЦРР ДС № 34 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

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

7.4. Нормативные затраты на оплату труда с начислениями рассчитываются:

- из нормативов штатной численности с учётом индивидуальных особенностей МБДОО ЦРР ДС № 34;
- по установленным размерам должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общетраслевых профессий рабочих;
- с учетом стимулирующего фонда в процентах от части тарифного фонда организации по должностям, в пределах утверждённых объемов бюджетных средств на финансовый год;

с учётом обеспечения месячной заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда;

- с учётом начислений на выплаты по оплате труда.

7.5. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий МБДОО ЦРР ДС № 34 вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.6. Оплата труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34 производится на основании трудовых договоров между заведующим МБДОО ЦРР ДС № 34 и работниками.

## **8. Порядок и условия премирования работников МБДОО ЦРР ДС № 34**

8.1. В целях поощрения работников МБДОО ЦРР ДС № 34 за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению Комиссии МБДОО ЦРР ДС № 34 по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОО ЦРР ДС № 34, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, 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;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОО ЦРР ДС № 34;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОО ЦРР ДС № 34;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в мероприятиях, митингах, субботниках, выполнении важных работ.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, 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 выражении. 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.

8.3. 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 Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34.

8.5. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34.

8.6. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОО ЦРР ДС № 34 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

8.7. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОО ЦРР ДС № 34 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

8.8. Заведующий МБДОО ЦРР ДС № 34 (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

8.9. Лишение или снижение размера премии оформляются приказом заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34 с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

8.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заведующий хозяйством,) представляет заведующему МБДОО ЦРР ДС № 34 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

8.11. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на неначисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных нормативными актами, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

8.12. Настоящим положением определен примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии, а так же размер снижения премии (в процентах):

## **9. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, НАРУШЕНИЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ ИЛИ ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ**

1. За нарушение дисциплины:
  - а) прогул- 100 %
  - б) появление на работе в нетрезвом состоянии -100%
  - в) опоздание на работу- 50 %
2. За нанесение материального ущерба – 100%
3. За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей - 100%
4. За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым исходом - 100 %
5. За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей - 50 %

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОО ЦРР ДС № 34, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

*Приложение №1  
к положению об оплате труда  
и премировании работников*

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

**Перечень и размеры компенсационных выплат**

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Размер % от оклада
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (шум, микроклимат). Ст.147 ТК РФ: -повар ( работа у горячих плит, жарочных шкафов); - младший воспитатель (тяжесть трудового процесса) согласно отчета о проведении СОУТ от 20.06.2023	4%
2	За работу в ночное время с 22.00 до 6.00  -сторожу	35%(за каждый час работы в ночное время) Ст.154 ТК РФ
3	За работу в выходные или не рабочие праздничные дни	В двойном размере от оклада Ст.153 ТК РФ
4	За совмещение профессий (должностей)	Ст.151 ТК РФ
5	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения	Ст.151 ТК РФ

	от работы	
6	За сверхурочную работу	Ст.152 ТК РФ
7	<p>Специалистам работающим в сельской местности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-заведующий МБДОУ ЦРР ДС № 34</li> <li>-старший воспитатель</li> <li>-учитель-логопед</li> <li>- учитель-дефектолог</li> <li>-воспитатель</li> <li>-инструктор по ФИЗО</li> <li>-музыкальный руководитель</li> <li>-педагог-психолог</li> </ul>	<p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p>
8	За расширение зон обслуживания	<p>50%</p> <p>Ст.151 ТК РФ</p>

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
Комитета

М.А. Батицкая

(подпись)

Ф.И.О.)

«    »                      2023 г.

*Печать*

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

С.В.Кулик

(подпись)

Ф.И.О.)

«    »                      2023 г.

*Печать*

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ПОСТОЯННЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ  
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА работникам МБДОО ЦРР  
ДС № 34 за выслугу лет, за квалификационную категорию, почётное  
звание и постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных  
обязанностей (размер в процентах от оклада).**

1. **Педагогически е работники** (воспитатель, старший воспитатель, учитель- логопед, музыкальный руководитель) за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%

при выслуге лет от 5 до 10 лет -10%

при выслуге лет от 10 лет – 15 %

2. **Педагогические работники** (воспитатель, старший воспитатель, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 15%

- при наличии первой квалификационной категории - 10%

3. **Педагогические работники** за «Почетный учитель Тамани» - 7 %

4. **Младший воспитатель** за ежедневную влажную уборку помещений для проведения музыкальных и физкультурных занятий - 30%, за ежедневную влажную уборку коридоров, тамбуров, холлов – 50 %.

5. **Ответственный за пожарную безопасность** за высокий уровень ведения документации, подготовку отчётов - 20%

6. **Завхоз** за сложность, интенсивность и напряжённость выполняемой работы – 50 %, транспортные расходы, связанные с доставкой документации - 50%, заключение и исполнение договоров с поставщиками продуктов – 50 %, ведение частичной номенклатуры по медицинской работе (заполнение меню-

требований, журнал списания продуктов, журнал здоровья сотрудников и тд.) – 50 %.

7. **Ответственный за ведение сайта ДОО** за ведение сайта и размещение информации о ДООУ в сети Интернет - 20%

8. **Председатель профсоюзного комитета** за содействие в решении социально - трудовых вопросов работников ДОО и высокий уровень ведения документации, подготовки отчётов - 20%

9. **Уполномоченному по охране труда** – за ведение документации, подготовку отчетов – 10%

9. **Ответственный по охране труда** за высокий уровень ведения документации, подготовку отчётов - 20%

10. **Ст.воспитатель-** за высокий уровень ведения документации, подготовку отчётов - 20%

11. За работу с детьми в группах раннего возраста

- воспитателю – 20 %

- младшему воспитателю – 15 %

*Приложение № 3  
к положению об оплате труда  
и премировании работников*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
Комитета

М.А. Батицкая

(подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

С.В.Кулик

(подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ к  
должностному окладу педагогическим и другим работникам МБДОО ЦРР  
ДС КВ № 34 станицы Старотитаровской муниципального образования  
Темрюкский район.**

Педагогическим работникам в группе компенсирующей направленности, за воспитательно-образовательную работу с детьми, имеющими на основании медицинского заключения ограниченные возможности здоровья

*Основание:* Постановление Главы администрации Краснодарского края от 27.11.2008г. № 1218 (ред.от 30.06.2014г). « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»:

1. Воспитатель логопедической группы -20% от оклада
- 2.Учитель-логопед - 20% от оклада
3. Младший воспитатель группы компенсирующей направленности-  
15% от оклада
- 4.Заведующий – 20% от оклада
5. Старший воспитатель – 20 % от оклада
6. Музыкальный руководитель – 20 % за 0,25 ставки
7. Педагог –психолог – 20% от оклада
8. Учитель- дефектолог – 20% от оклада
9. Инструктор по физической культуре – 20 % за 0,25 ставки

*Приложение № 4  
к положению об оплате труда  
и премировании работников*

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Печать

Печать

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера старшего  
воспитателя МБДОО ЦРР С № 34**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1.1	За разработку основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС и ФОП	до 100%
1.2	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 50 %
1.3	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме	до 100%
1.4	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности	до 100%
1.5	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	до 50%
1.6	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	до 30%
1.7	Руководство работой консилиума	до 50%
1.8	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	до 30%
1.9	Организация наставничества для начинающих воспитателей	до 20%
1.10	Помощь педагогам в подготовке к участию в	

	методических объединениях, мастер-классах, конкурсах -на муниципальном -региональном или федеральном уровне.	до 30% до 50%
1.11	Особый вклад в развитие Организации: Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности организации.	до 100%
1.12	Внедрение инновационной и экспериментальной деятельности	до 100%
1.13	Методическое сопровождение услуг дошкольного образования детям, не посещающим ДОО (консультационный центр)	до 100%
1.14	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	до 50%
1.15	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах (победители, лауреаты). - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. - заочные:	до 75% до 50% до 30% до 10%
1.16	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др). - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	до 75% до 50% до 30%
1.17	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий, руководство муниципальным методическим объединением	до 100%

## 2. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера воспитателям

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
2.1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (на основе анализа табеля посещаемости)	до 50%
2.2	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса	до 30%

2.3	Участие в проведении комплексных мероприятий, способствующих укреплению здоровья, психофизическому развитию детей, в проведении пропаганды здорового образа жизни;	до 30%
2.4	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения	до 70%
2.5	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	до 100%
2.6	Особый вклад в развитие Организации: Организация деятельности воспитанников ДОО в социально - значимых проектах, акциях, мероприятиях, групповых и индивидуальных учебных проектах воспитанников. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Организации; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 100%
2.7	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%
2.8	-за высокий уровень образовательной деятельности с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения; -Проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30% до 30%
2.9	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: -Написание планов работы в электронном виде. -Составление презентаций опыта работы в электронной форме. -Наличие публикаций в СМИ.	до 30%
2.10	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 100%
2.11	Трансляция педагогического опыта: Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, дни открытых дверей, опросы): -Участие в методической работе на уровне Организации (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	до 20% до 30% до 50%

	-Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне.	до 100%
2.12	Результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами для воспитателей комбинированных групп: -от 75% с положительной динамикой; -от 50 до 74 – с положительной динамикой	до 50% до 30%
2.13	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых ячеек и т.д.)	до 100%
2.14	Основной воспитатель на группе	До 50 %
2.15	Пополнение предметно-развивающей среды (по заявлению)	До 100 %
2.16	Организация услуг дошкольного образования детям, не посещающим ДОО (консультационный центр)	До 100 %

### **3. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Учителя-логопеда**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
3.1	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	до 30%
3.2	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.	до 50%
3.3	За работу в психолого-педагогическом консилиуме ДОО, участие в комиссии ПМПК	до 50%
3.4	Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по выпуску детей): - 100% выпускников (из группы для детей с тяжелыми нарушениями речи); - от 50 до 100% выпускников (из группы для детей с задержкой психического развития).	до 50% до 50%
3.5	Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Организации (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном	до 30% до 50%

	уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 75%
3.6	Особый вклад в развитие Организации. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, выставки, дни открытых дверей).	до 30%
3.7	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Организации; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
3.8	Организация услуг дошкольного образования детям, не посещающим ДОО (консультационный центр)	До 100 %
3.9	Интенсивность и напряженность работы (участие в утренниках, праздниках, уборках, субботниках, ремонте и др.).	до 30%
3.10	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
3.11	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
3.12	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 30%
3.13	За ведение сайта ДОО (систематическое обновления информации)	до 30%
3.14	Пополнение предметно-развивающей среды (по заявлению)	До 100 %

#### **4. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Учителя - дефектолога**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
4.1	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	до 30%
4.2	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.	до 50%
4.3	За работу в психолого-педагогическом консилиуме ДОО, участие в комиссии ПМПК	до 50%
4.4	Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по	

	выпуску детей): - 100% выпускников (из группы для детей с тяжелыми нарушениями речи); - от 50 до 100% выпускников (из группы для детей с задержкой психического развития).	до 50%  до 50%
4.5	Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Организации (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30%  до 50%  до 75%
4.6	Особый вклад в развитие Организации. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, выставки, дни открытых дверей).	до 30%
4.7	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Организации; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
4.8	Организация услуг дошкольного образования детям, не посещающим ДОО (консультационный центр)	До 100 %
4.9	Интенсивность и напряженность работы (участие в утренниках, праздниках, уборках, субботниках, ремонте и др.).	до 30%
4.10	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
4.11	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
4.12	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 30%
4.13	За ведение сайта ДОО (систематическое обновления информации)	до 30%
4.14	Пополнение предметно-развивающей среды (по заявлению)	До 100 %

## 5. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Музыкальный руководитель

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
5.1	Инновационная работа педагога: участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, использование в воспитательно-образовательном процессе собственных разработок, программы развития ДОО.	до 50%
5.2	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия,	до 100%
5.3	размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 30%
5.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне на муниципальном уровне на внутри садовом уровне	до 75% до 50% до 30%
5.5	Результативность работы педагога с детьми: уровень освоения детьми образовательной программы (положительная динамика освоения детьми образовательной программы по результатам мониторинга); участие воспитанников в творческих конкурсах (участие и достижения) на муниципальном и внутри садовском уровне	до 100%
5.6	Наличие публикаций в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы	до 50%
5.7	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала, активное участие в подготовке и оформлении зала для проведения утренников и развлечений.	до 30%
5.8	Инновационная образовательная деятельность по работе с детьми: а) презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, мастер-классах, педагогических чтениях, ММО; б) участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе.	до 100%
5.9	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий.	до 30%
5.10	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
5.11	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%

5.12	Организация услуг дошкольного образования детям, не посещающим ДОО (консультационный центр)	До 100 %
5.13	Пополнение предметно-развивающей среды (по заявлению)	До 100 %

### 6. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Инструктора по физической культуре

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
6.1	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	до 30%
6.2	Инновационная работа педагога: -участие в экспериментальной работе, -работа в творческих группах,	до 50%
6.3	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: -выступления на конференциях, форумах, семинарах, -открытые занятия, -размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 50%
6.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне на муниципальном уровне на уровне учреждения	до 75% до 50% до 30%
6.5	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 30%
6.6	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	до 50%
6.7	<b>Трансляция педагогического опыта:</b> -Участие в методической работе на уровне Организации (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30% до 50% до 75%
6.8	Организация услуг дошкольного образования детям, не посещающим ДОО (консультационный центр)	До 100 %
6.9	<b>Особый вклад в развитие Организации.</b>	

	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Организации; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
6.10	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
6.11	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%
6.12	Пополнение предметно-развивающей среды (по заявлению)	до 100 %
6.13	Организация работы по внедрению и проведению инновационных проектов муниципального, регионального и федерального уровней.	до 100 %

### **7. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Педагога-психолога**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
7.1	Высокое качество образовательного процесса: Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 50%
7.2	Разработка письменных рекомендаций воспитателям по развитию детей.	до 30%
7.3	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения. Готовность выпускников к обучению в школе.	до 100%
7.4	Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Организации (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30% до 50% до 75%

7.5	Организация услуг дошкольного образования детям, не посещающим ДОО (консультационный центр)	до 100 %
7.6	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе,	до 100%
7.7	Работа с семьями и детьми группы риска, детьми-инвалидами	до 50%
7.8	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%
7.9	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий	до 30%
7.10	размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах	до 30%
7.11	За работу в психолого-педагогическом консилиуме ДОО, участие в комиссии ПМПК	до 50%
7.12	за разработку коррекционной (апробированной и авторской) программы и технологии	до 100%
7.13	составление рекомендаций для педагогов и родителей по вопросам психического развития, воспитания и обучения детей, в т. ч. имеющих проблемы в умственном, эмоциональном и социальном развитии	до 50%
7.14	составление индивидуальных образовательных маршрутов для воспитанников в соответствии с уровнем их психического развития.	до 50%
7.15	участие в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей воспитанников	до 50%
7.16	Пополнение предметно-развивающей среды (по заявлению)	до 100 %

## 8. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Младший воспитатель

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
8.1	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	до 30%

8.2	За активное участие в воспитательно - образовательной работе в группе: - участие в детских праздниках и развлечениях; - помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам;	до 50%
8.3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 30%
8.4	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
8.5	За сезонную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей( уборка снега, листьев, травы; посадка и полив цветов).	до 50%
8.6	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей.	30%
8.7	Участие в создании и сохранении развивающей среды.	до 30%

### 9. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Заведующему хозяйством

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
9.1	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	до 50%
9.2	контроль за экономией энергии, водопотребления, газоснабжения за внедрение энергосберегающих технологий	до 30%
9.3	За организацию и проведение ежемесячной тренировочной эвакуации по пожарной эвакуации и антитеррористической. Ведение протокольной документации.	40%
9.4	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников.	до 30%
9.5	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	до 50%
9.6	За ведение документации и проведение инструктажей.	20%
9.7	за своевременное и качественное составление установленной отчетности и ведение документации по складу питания	30%

9.8	За высокий уровень исполнительской деятельности (своевременное заключение договоров с поставщиками, подготовку отчётов, заполнение журналов и ведение отчётной документации, своевременную доставку продуктов питания).	до 50%
9.9	За обеспечение своевременного и качественного контроля за санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	до 50%
9.10	Содержание в санитарном состоянии складских помещений	20%

### **10. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Машинисту по стирке белья**

<b>№ п/п</b>	<b>Доплаты и надбавки</b>	<b>В % от оклада</b>
10.1	за качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря	30%
10.2	за выполнение работ по вторичному использованию мягкого инвентаря	до 20%
10.3	За качественную стирку и рациональное использование моющих средств.	10%
10.4	За правильное использование оборудования в соответствии с инструкциями по эксплуатации и его сохранность.	20%
10.5	Качественная стирка и глажение белья	до 30%
10.6	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
10.7	эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	до 30%
10.8	Ремонт мягкого инвентаря и спец. одежды	до 100%

### **11. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера дворнику**

<b>№ п/п</b>	<b>Доплаты и надбавки</b>	<b>В % от оклада</b>
11.1	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
11.2	Образцовое содержание участка ДОО.	до 30%
11.3	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	20%

11.4	За дизайн и обновление территории, участков	до 50%
11.5	За уровень сохранности имущества, находящегося на территории ДОО.	до 30%
11.6	Уборка прилегающей по периметру территории на расстоянии 2 метра от забора.	до 50%
11.7	Своевременная уборка сухостойных деревьев и качество полива газонов и цветников.	до 30%

## 12. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера сторожу

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
12.1	За расширение зоны обслуживания (за использование личного инструмента в ремонтных и сборочных работах).	до 50%
12.2	Обеспечение сохранности материальных ценностей в помещениях ДОО, отсутствие хищений, краж.	до 30%
12.3	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
12.4	За качественную работу пропускного режима	20%
12.5	Своевременность оповещения при возникновении ЧС.	до 30%
12.6	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	до 50%

## 13. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера повару

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
13.1	Выполнять вспомогательные работы при изготовлении блюд и кулинарных изделий.	до 50%
13.2	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
13.3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	15%
13.4	Соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	до 30%
13.5	За высокий температурный режим в летний период	до 50%
13.6	За работу в условиях, связанных с немеханизированным ручным трудом (отсутствие необходимого технологического	45%

	оборудования на пищеблоке).	
--	-----------------------------	--

#### **14. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера делопроизводителю**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
14.1	Качество учета рабочего времени сотрудников детского сада.	до 100%
14.2	Оформление документов для пенсионного фонда	до 50%
14.3	Качество делопроизводства	до 100%
14.4	Своевременность предоставления документации и отчетности в вышестоящие и потусторонние организации	до 100%
14.5	Уровень контроля за исполнение правил внутреннего распорядка, приказов, <a href="#">распоряжений администрации</a> работниками.	до 100%
14.6	Своевременность проведения инструктажей по ОТ с сотрудниками.	10%
14.7	Организация подворовых обходов в микрорайоне	30%
14.8	Непосредственное выполнение работ по размещению информации на сайте, обеспечение ее целостности и доступности	до 100%
14.9	Ведение архивной документации	20%

#### **15. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Подсобного рабочего**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
15.1	Образцовое содержание пищеблока	до 50%
15.2	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	до 30%
15.3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря.	до 30%
15.4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	55%

#### **16. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера Рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
16.1	Изготовление пособий и оборудования по заказу	до 100%
16.2	Участие в благоустройстве ДОО	до 100%
16.3	За работу по предупреждению мер и выполнение работ по бесперебойной работе канализации и водоснабжения	до 100%
16.4	Своевременное исполнение заявок	30%

### 17. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада, в рублевом выражении
17.1	За исполнение общественной нагрузки (подготовка к разным мероприятиям и т.д.)	до 100%
17.2	За эстетическое оформление предметно-развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм	до 50%
17.3	За выполнение косметического ремонта учреждения силами работников учреждения	до 100%
17.4	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, осеннее-зимнему, летнему периоду.	до 30%
17.5	за образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения, закреплённых помещений, за озеленение территории	до 100%
17.6	За качественный и своевременный контроль за организацией питания в учреждения (комиссии по питанию)	20%
17.7	За своевременное информирование администрации и служб МЧС при угрозе целостности имущества	20%
17.8	За образцовое содержание прилегающего участка к территории организации	15%
17.9	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории организации при обильных снегопадах, ветрах и др.	25%
17.10	За работу не входящую в круг обязанностей (за помощь в организации режимных моментов первой младшей группе ежедневно, за участие в субботниках, уборка территории возле мусорных контейнеров, за уборку внутреннего санузла, за уборку кабинетов, за уборку навесов для детей во все	до 100%

	времена года, за плановый и предупредительный ремонт детского и игрового инвентаря на участках детского сада и т.д.).	
17.11	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 100 %
<b>Премии по итогам работы за месяц, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
17.12	Участие в общественной жизни коллектива	До 100 %
17.13	Поощрения к праздникам (День дошкольного работника, 23 февраля, 8 марта, Новый год)	До 100 %
17.14	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	До 100 %
17.15	Своевременное и качественное оформление документации и отчетности (за квартал, за полугодие, за 9 месяцев, за год)	До 100 %
17.16	Своевременную и качественную подготовку Организации к новому учебному году, летнему сезону, зимнему периоду	До 100 %

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

**Соглашение мероприятий по улучшению условий и охране труда  
работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной  
организации центра развития ребенка детский сад № 34 муниципального  
образования Темрюкский район на 2023 год.**

N п/п	Содержание мероприятий *	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1.	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников	18	13952	4 квартал	Заведующий, заведующий хозяйством	18	15	-	-
2.	Проведение обучения заведующего и работников организации по пожарной безопасности	48	37920	3 квартал	Заведующий, заведующий хозяйством	48	48	-	-
3.	Проведение обучения руководителей и специалиста по охране труда	3	7500	4 квартал	Заведующий	3	3	-	-
4.	Проведение специальной оценки	32	32000	4 квартал	Заведующий	32	30	-	-

	условий труда (СОУТ)								
5	Проведение обучения заведующего и работников организации по оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев	26	20540	3 квартал	Заведующий, заведующий хозяйством	26	24	-	-
6	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	1	12000	4 квартал	Заведующий, заведующий хозяйством	1	1	-	-
7	Проведение медицинского осмотра	53	226000	В течение года	Заведующий	53	50	-	-

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.225 ТК РФ) в Организациях осуществляется: в размере 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

Заведующий МБДОО ЦРР ДС № 34

С.В. Кулик

Председатель профсоюзного комитета

М.А. Батицкая

Ответственный по охране труда

Н.В. Гарькуша

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
Комитета

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Печать

**Перечень Профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и соц.защиты РФ № 997н от 09.12.2014г)**

№ п/п	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи в год	Основание (норма)
1.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар	Приложение к приказу Минтруда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014 г. п.32
2.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Постановление Минтруда и социального развития РФ от 29.12.1997г. № 68
3.	Повар	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.  2 шт.  1 пара (до износа)	Приложение к приказу Минтруда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г.
4.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	Халат и брюки для защиты от производственных загрязнений  Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 комплект  1 шт.	Приложение к приказу Минтруда и социальной защиты РФ № 997 от

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара	09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
5.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда и социальной защиты РФ № 997 от 09.12.2014г.
		Нарукавники из полимерных материалов	1 пара (до износа)	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
6.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным под носком	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плащ непромокаемый	1 шт. на 3 года	

**Примечание:** В связи с необходимостью обеспечения соблюдения требования СанПиН 2.4.1.3049-13 работодателем установлена выдача спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты сверх установленных норм следующим категориям работников:

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Количество
1.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на два года
		Косынка х/б	2 шт. на два года
		Фартук из полимерных материалов	2 шт. на два года
		Перчатки из полимерных материалов или резиновые	4 пары в год
2.	Повар	Костюм х/б для защиты от общепроизводственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на два года

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

**Перечень профессий, которым обязательна выдача мыла,  
обеззараживающих средств (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г.  
№1122н, ст. 214 ТК РФ).**

п/п	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц.
1.	Воспитатель	Мыло	200г.
2.	Младший воспитатель	Мыло Крем для рук	200г. 100 мл.
3.	Повар	Мыло Крем для рук	200г. 100 мл.
4.	Машинист по стирке и ремонту белья и спец. одежды	мыло Крем для рук	200г. 100 мл.
5.	Дворник	мыло Крем для рук	200г. 100 мл.
5.	Подсобный рабочий	мыло Крем для рук	200г. 100 мл.
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	мыло Крем для рук	200г. 100 мл.

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

### ПЕРЕЧЕНЬ

**работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и период трудовой деятельности.**

п/п	Перечень работ, профессий и должностей	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
1.	Педагогический коллектив	1 раз в год	июль
2.	Технический персонал: младшие воспитатели, сторожа, дворник, работник, завхоз.	1 раз в год	июль
3.	Работники пищеблока: повар, подсобный рабочий	1 раз в год	июль
4.	Работники, принимаемые на работу	При приеме на работу	При приеме на работу

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОО ЦРР ДС № 34 длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОО ЦРР ДС № 34.

2. Педагогические работники МБДОО ЦРР ДС № 34 в соответствии со [статьей 335](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктом 4 части 5 статьи 47](#) Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МБДОО ЦРР ДС № 34, замещающие должности воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МБДОО ЦРР ДС № 34 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 заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет заведующему МБДОО ЦРР ДС № 34 за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34 о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 3 календарных дня. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в МБДОО ЦРР ДС № 34 составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты;

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность) в МБДОО ЦРР ДС № 34.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество групп в МБДОО ЦРР ДС № 34 не изменились учебный график и образовательная программа.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе заведующего МБДОО ЦРР ДС № 34, за исключением ликвидации МБДОО ЦРР ДС № 34.

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 заведующим МБДОО ЦРР ДС № 34 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 МБДОО ЦРР ДС № 34, 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 МБДОО ЦРР ДС № 34 системой оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

## **Кодекс профессиональной этики и служебного поведения педагогов МБДОО ЦРР ДС № 34**

### **I. Общие положения**

1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников МБДОО ЦРР ДС № 34, осуществляющей образовательную деятельность (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам МБДОО ЦРР ДС № 34, осуществляющей образовательную деятельность (далее - педагогические работники), независимо от занимаемой ими должности.

3. Педагогический работник, который состоит в трудовых отношениях с МБДОО ЦРР ДС № 34, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся, обязан соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

4. Целями Кодекса являются: установление этических норм и правил поведения педагогических работников МБДОО ЦРР ДС № 34 для выполнения ими своей профессиональной деятельности; содействие укреплению авторитета педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность; обеспечение единых норм поведения педагогических работников.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками МБДОО ЦРР ДС № 34 своих трудовых обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к

педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

### **1.1 Личность педагога**

1.1.1 Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

1.1.2 Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

1.1.3 Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

1.1.4 Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - воспитания.

1.1.5 Педагог несет ответственность за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту детей, оставленных под его присмотром.

1.1.6 Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

### **1.2 Авторитет, честь, репутация**

1.2.1 Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

1.2.2 Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

1.2.3 Он не может заниматься противокультурной деятельностью ни при исполнении своих прямых обязанностей, ни за пределами образовательного учреждения.

1.2.4 В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

1.2.5 Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Педагог не создает свой авторитет при помощи некорректных способов и не злоупотребляет им.

1.2.6 Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

1.2.7 Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен ронять престиж профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

1.2.8 Пьянство и злоупотребление другими одурманивающими веществами несовместимо с профессией педагога.

1.2.9 Педагог дорожит своей репутацией.

## **II. Взаимоотношения с участниками образовательного процесса и другими лицами**

При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

### **2.1 Общение педагога с воспитанниками**

2.1.1 Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.

2.1.2 В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику должна быть позитивна и хорошо обоснована. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

2.1.3 Педагог развивает у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

2.1.4 При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

2.1.5 Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.1.5 При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости.

2.1.6 Педагог должен учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

2.1.7 Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения. В его речи нет ругательств, вульгаризмов, грубых и оскорбительных фраз.

2.1.8 Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.9 Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

2.1.10 Педагог должен проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию воспитанников и их родителей.

## **2.2 Общение между педагогами**

2.2.1 Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

2.2.2 Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.2.3 Педагоги одного и того же детского сада избегают конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.2.4 Правом и обязанностью педагога является оценка деятельности коллег и администрации. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в детском саду, а не за его пределами.

2.2.5 Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.2.6 Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.2.7 Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.2.8 Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

### **2.3 Взаимоотношения с администрацией**

2.3.1 Деятельность базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

2.3.2 В МБДОО ЦРР ДС № 34 соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет администрация дошкольного учреждения, заведующий структурным подразделением, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета.

2.3.3 Администрация МБДОО ЦРР ДС № 34 терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

2.3.4 Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

2.3.5 Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.

2.3.6 Оценки и решения администрации дошкольного учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

2.3.7 Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы их учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.3.8 Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному и воспитательному учреждению выполнять свои непосредственные функции.

### **2.4 Отношения с родителями и опекунами воспитанников**

2.4.1 Педагог консультирует родителей и опекунов по проблемам воспитания детей, помогает смягчить конфликты между родителями и детьми.

2.4.2 Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов - о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

2.4.3 Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями воспитанников. Они не побуждают родительские комитеты, чтобы

они по каким-либо поводам организовывали для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

2.4.4 Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.4.5 На отношения педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами дошкольному учреждению.

## **2.5 Взаимоотношения с обществом**

2.5.1 Педагог является не только воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

2.5.2 Педагог старается внести свой вклад в согласие общества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

2.5.3 Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль. Он избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

## **III. Академическая свобода и свобода слова**

3.1 Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

3.2 При отборе и передаче информации воспитанникам и родителям педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности.

3.3 Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

3.4 Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

3.5 Педагог не обнаруживает конфиденциальную служебную информацию, предназначенную для внутренних нужд МБДОО ЦРР ДС № 34.

## **IV. Использование информационных ресурсов**

4.1 Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не должны использовать имущество (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

4.2. Педагоги имеют право представлять информацию о достижениях в своей профессиональной деятельности для размещения на официальном сайте образовательного учреждения.

#### **V. Подарки и помощь МБДОО ЦРР ДС № 34**

5.1 Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

5.2 В некоторых случаях, видя уважение со стороны воспитанников, их родителей или опекунов и их желание выразить ему свою благодарность, педагог может принять от них подарки.

5.3 Педагог может принимать лишь те подарки, которые:

- 1) преподносятся совершенно добровольно;
- 2) не имеют и не могут иметь своей целью подкуп педагога и
- 3) достаточно скромны, т. е. это вещи, сделанные руками самих воспитанников или их родителей, созданные ими произведения, цветы, сладости, сувениры или другие недорогие вещи.

5.4 Педагог не делает намеков, не выражает пожеланий, не договаривается с другими педагогами, чтобы они организовали воспитанников или их родителей для вручения таких подарков или подготовки угощения.

5.5 Администрация образовательного учреждения или педагог может принять от родителей воспитанников любую бескорыстную помощь, предназначенную воспитательному учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность. Соблюдать Положение о порядке приема пожертвований принятый на заседании педсовета от 30.08.2020 г протокол № 2, утвержден приказом №181-о от 31.08.2020 г.

#### **VI. Прием на работу и перевод на более высокую должность**

6.1 Заведующий МБДОО ЦРР ДС № 34 должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

6.2 Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в учреждение, где он работает, был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на педагогическом совете и принятии решения.

6.3 Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.

#### **VII. Стандарт внешнего вида сотрудников**

Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к

педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

#### 1. Аккуратность и опрятность.

Одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной, выглядеть новой. Обувь должна быть чистой, ухоженной. Внешний вид должен соответствовать общепринятым в обществе нормам делового стиля и исключать вызывающие детали. Сотрудники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые и дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах).

#### 2. Сдержанность.

Одно из главных правил делового человека при выборе одежды, обуви, при использовании парфюмерных и косметических средств – сдержанность и умеренность. Основным стандартом одежды для всех сотрудников – профессиональный деловой стиль.

Всем сотрудникам МБДОО ЦРР ДС № 34 запрещается использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви:

##### **\* Одежда**

Спортивная одежда (спортивный костюм или его детали за исключением спортивных мероприятий: спортивные досуги, соревнования, физкультурные занятия) Одежда для активного отдыха (шорты, майки) Пляжная одежда Прозрачные платья, юбки и блузки, в том числе одежда с прозрачными вставками Декольтированные платья и блузки (открыт вырез груди, заметно нижнее белье и т.п.) Вечерние туалеты Мини-юбки (платья) (длина юбки выше 3 см от колена) Слишком короткие блузки, открывающие часть живота или спины Одежда из кожи (кожзаменителя) Сильно облегающие (обтягивающие) фигуру брюки, платья, юбки Джинсовая одежда с потертостями, разрезами, бахромой, заклепками, стразами, крупными вышивками и т.п.

##### **\* Обувь**

Спортивная обувь (кроме спортивных мероприятий: физкультурные занятия, развлечения, соревнования) Пляжная обувь (шлепанцы и тапочки) Обувь в стиле “кантри” (казаки) Массивная обувь на толстой платформе Вечерние туфли (с бантами, перьями, крупными стразами, яркой вышивкой, из блестящих тканей и т.п.) Высокие сапоги-ботфорты в сочетании с деловым костюмом. В одежде и обуви не должны присутствовать очень яркие цвета, блестящие нити и вызывающие экстравагантные детали, привлекающие пристальное внимание.

##### **\* Волосы**

Экстравагантные стрижки и прически Окрашивание волос в яркие, неестественные оттенки (например, неоновые оттенки)

##### **\* Маникюр и макияж**

Маникюр ярких экстравагантных тонов (синий, зеленый, черный и т.п.) Маникюр с дизайном в ярких тонах (рисунки, стразы, клипсы) Вечерние

варианты макияжа с использованием ярких, насыщенных цветов Внешний вид должен быть безупречен во всем. ДОУ – не место для демонстрации дизайнерских изысков и экстравагантных идей.

3. Рекомендации для сотрудников, занимающих следующие должности: заведующий, педагогические работники, работники администрации дошкольного учреждения

**\*Одежда**

Деловой костюм (брючный, с юбкой или платьем) классического покроя спокойных тонов. Брюки стандартной длины. Допускается ношение строгой блузки с юбкой или брюками без пиджака или жакета. Платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя. Джинсы и одежда из джинсовой ткани классических моделей, однотонные, без стилистических элементов. Аккуратное, привлекательное сочетание брюк, юбок, блуз, трикотажных джемперов или кофт. Блузки спокойных тонов с длинными или короткими рукавами. В теплое время года допускается ношение футболок без символики. В холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, пуловеров и т.д. без ярких или экстравагантных элементов, отвлекающих внимание. Колготы телесного или черного цвета ровной фактуры без орнамента. Предпочтительно ношение колгот в течение всего года.

**\*Обувь**

Классические модели, гармонирующие с одеждой. Высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 10 см.

**\*Волосы**

Стрижка аккуратная (не экстравагантная). Длинные волосы (ниже плеч): для сотрудников, ежедневно контактирующих с детьми, волосы должны быть заколоты.

**\*Украшения**

Допускается использовать украшения (серьги, браслеты, цепочки), выдержанные в деловом стиле без крупных драгоценных камней, ярких и массивных подвесок, кулонов и т.п. Пирсинг и тату допускаются только в том случае, если они скрыты одеждой.

**\*Руки**

Длина ногтей должна быть удобной для работы. Лак для ногтей следует выбирать спокойных тонов, избегая ярких элементов маникюра и насыщенных цветов.

**\*Гигиена и макияж**

Макияж дневной, легкий, естественных тонов. Парфюмерные и косметические средства с легким нейтральным ароматом.

**4. Рекомендации для сотрудников, занимающих следующие должности: младший обслуживающие персонал, учебно-вспомогательный персонал**

Учитывая специфику работы сотрудников данной категории, работникам в дополнение к пунктам 1 и 2 раздела 7, вводится следующее:

**\*Одежда**

Халат. Фартук и косынка для раздачи пищи, фартук для мытья посуды и для уборки помещений.

**\*Обувь**

Обувь без каблука или на низком каблуке.

**\*Волосы**

Волосы средней длины и длинные обязательно должны быть собраны.

**\*Украшения**

Запрещается ношение различных украшений (для работников пищеблока).

**\*Руки**

Ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены.

**IX. Правила пользования средствами мобильной связи в МБДОО ЦРР ДС № 34**

1. Во время занятий с детьми, совещаний, педсоветов, собраний, праздников, сна детей звук мобильного телефона необходимо переводить в беззвучный режим.

2. Рекомендуется использовать в качестве тона мобильного телефона при нахождении в ДОО либо стандартный звонок телефона, либо классическую музыку.

3. Запрещается использование в ДОО гарнитуры мобильных телефонов.

4. На время телефонного разговора запрещено оставлять воспитанников без присмотра.

5. Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным

**VIII. Заключение**

Настоящим Правилам должны следовать все сотрудники МБДОО ЦРР ДС № 34.

При приеме на работу сотрудники знакомятся с действующими Правилами.

Стандарты внешнего вида устанавливаются заведующим МБДОО ЦРР ДС № 34, соответственно характеру выполняемых задач.

Соблюдение общих правил личной гигиены обязательно.

Настоящие Правила вступают в силу с момента их подписания, могут изменяться и дополняться.

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного  
Комитета

Заведующий  
МБДОО ЦРР ДС № 34

М.А. Батицкая

С.В.Кулик

(подпись

Ф.И.О.)

(подпись

Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Печать

Печать

## ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оказании материальной помощи работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации Центра развития ребенка –детского сада №34 станицы Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район**

### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации Центра развития ребенка –детского сада №34 станицы Старотитаровской муниципального образования Темрюкский район (далее –МБДОО ЦРР ДС №34).

1.2. Оказание материальной помощи работникам МБДОО ЦРР ДС №34 не должно носить регулярный характер.

1.3. Оказание материальной помощи работникам организации осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда работников МБДОО ЦРР ДС №34.

### 2. Порядок и размеры выдачи материальной помощи

2.1. Установлен порядок и размеры выдачи материальной помощи работникам МБДОО ЦРР ДС №34:

-за социальную поддержку в связи с непредвиденными обстоятельствами: при стихийных бедствиях и несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т.д.); по случаю смерти близких родственников; при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения-до 30% от оклада, из фонда экономии заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № 4 к коллективному договору).

-за социальную поддержку пенсионерам, выходящим на пенсию-до 50% от оклада, из фонда экономии заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № 4 к коллективному договору).

2.2. Установление материальной помощи осуществляется по решению соответствующей комиссии МБДОО ЦРР ДС №34 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОО ЦРР ДС №34, на основании письменного личного заявления работника заведующему МБДОО ЦРР ДС №34, в котором указывается причина, по которой он обращается за оказанием материальной помощи.

2.3. В зависимости от причины обращения за материальной помощью работник представляет следующие документы:

2.3.1. В случае стихийного бедствия или несчастного случая(пожар, кража, наводнение и др.)- справки, выданные органами местного самоуправления, при необходимости - акт обследования комиссией (созданной заведующим, на основании приказа).

2.3.2. В случае смерти близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг(а) – копия свидетельства о смерти и (если необходимо) документ, подтверждающий родство (копия свидетельств о браке или рождении).

2.3.3. При поступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения – справка из медицинского учреждения или копия больничного листа.

### **3. Срок действия Положения**

3.1. Данное положение действует до принятия нового.