

Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33



Дубинина Т.В.

(подпись)

«22» ноября 2022 г.

Председатель первичной профсоюзной организации



Лукошкина Н.Ю.

(подпись)

«22» ноября 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Центра развития ребенка - детского сада № 33 ст. Тамань муниципального  
образования Темрюкский район**

**на 2022 -2025 годы**

Принят на общем собрании работников

Протокол от 22 ноября 2022г. № 10

Государственное Муниципальное Учреждение Классического типа  
« Центр занятости населения Темрюкского района »  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашение  
Дата 29.11.2022 г. № 110-Т  
и.с.г.с.т. О.В. Овсиенко Н.Ю.  
и.с.г.с.т. О.В. Овсиенко Н.Ю.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка - детском саду № 33 ст. Тамань муниципального образования Темрюкский район (далее МБДОУ ЦРР - ДС № 33).

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующий МБДОУ ЦРР - ДС № 33 Дубининой Татьяны Валерьевны (далее – работодатель);

работники МБДОУ ЦРР - ДС № 33 в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Лукошкина Наталья Юрьевна.

**1.3.** Для достижения поставленных целей:

**1.3.1.** Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

**1.3.2.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ ЦРР - ДС № 33, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Регистрация коллективного договора МБДОУ ЦРР-ДС № 33 осуществляется в Центре занятости населения Темрюкского района после его правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе.

**1.5.** Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

**1.6.** Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

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

**1.8.** В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

**1.9.** Взаимные обязательства сторон.

**1.9.1.** Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

**1.9.2.** Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-

трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза.

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

**1.10.** Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

**1.11.** Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает силу с 22.11.2022г. по 22.11.2025 (ст.43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**2.** Стороны договорились, что:

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

**2.2.** Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

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

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

### **2.3. Работодатель обязуется:**

**2.3.1.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

**2.3.2.** Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре 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** Предоставление педагогической работы заведующему МБДОУ ЦРР – ДС № 33, старшему воспитателю, а также педагогическим, и иным работникам образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых МБДОУ ЦРР – ДС № 33 является

местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.4.3.** 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.

**2.4.4.** 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.

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

- 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;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

**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 не менее 2 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.

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.

**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 отчетности воспитателей (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».

**2.6.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

**2.7.** При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменении типа государственного или муниципального учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

**2.7.1.** Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

**2.7.2.** Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

**2.8.** Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

### **III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ. МОЛОДЁЖНАЯ 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.** Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

**3.8.** Стороны исходят из того, что:

**3.8.1.** При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

**3.8.3.** Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет, 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.

**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 1000 рублей в течение первых трех месяцев работы молодого специалиста;

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

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

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 20% должностного оклада ежемесячно в течение первых трех месяцев с момента окончания профессиональных образовательных организаций по очной форме обучения.

### **3.9. Стороны совместно:**

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

**3.9.2.** Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

**3.9.4.** Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

**3.9.5.** 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, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ ЦРР-ДС № 33 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**4.1.3.** Для работников и заведующего, в связи с расположением в сельской местности МБДОУ ЦРР-ДС № 33, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

**4.1.4.** 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).

**4.1.6.** В МБДОУ ЦРР – ДС № 33 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается заведующим МБДОУ ЦРР – ДС № 33 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

**4.1.8.** Объем учебной 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. 4.1.8. настоящего раздела.

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

**4.1.9.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

**4.1.10.** Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников МБДОУ ЦРР-ДС № 33 Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1) к коллективному договору.

**4.1.11.** Периоды отмены (приостановки) занятий 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 № 6) к коллективному договору.

**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 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.

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

**4.1.17.** 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»:

- заведующий – 42 календарных дня,
- старший воспитатель – 42 календарных дня,
- воспитатель – 42 календарных дня,
- музыкальный руководитель – 42 календарных дня,
- инструктор по физической культуре – 42 календарных дня.
- учитель – логопед – 42 календарных дня.
- педагог – психолог – 42 календарных дня.

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

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

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 отпуск и сокращенный рабочий день.

**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 № 10) к коллективному договору.

**4.1.24.** 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.

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

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

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

#### **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;

- неосвобожденному председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней;

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

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

- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;

- по уходу за тяжело больными близкими родственниками – до 30 календарных дней;

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до 5 календарных дней;

- неосвобожденному председателю профкома – до 5 календарных дней;

- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака до 5 календарных дней;

- рождения внуков – 1 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – до 3 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 (учетом финансовых возможностей организации) в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности – 1 календарный день;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 1 календарный день;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 1 календарный день;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края -1 календарный день;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции - 1 календарный день.

**4.2.4.** 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.

**4.2.5.** 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.

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

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

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Работодатель производит выплату Работнику заработной платы 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 7 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.** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2) к коллективному договору.

**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.** Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех (шести) тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

**5.1.6.** При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

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

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

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 9 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

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

**5.1.14.** 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.

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

**5.2.** Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

**5.2.2.** Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 2 к положению об оплате труда).

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

**6.** Стороны договорились, что работодатель:

**6.1.1.** Предоставляет меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края обеспечиваются выплаты для работников сферы образования:

- компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);

- ежемесячные выплаты компенсационного характера специалистам за работу в сельской местности;

- материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства;

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

**6.1.3.** Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. В соответствии (приложения № 3) к положению об оплате труда работников МБДОУ ЦРР – ДС № 33

**6.1.4.** В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

**6.2.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

**6.2.3.** Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других ситуаций, согласно районных профсоюзных положений, из средств профсоюзного бюджета.

**6.2.4.** Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовые мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

**6.2.5.** Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

**6.2.7.** Способствовать:

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

- 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.

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

**6.2.9.** Стороны совместно:

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

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки (для организаций, расположенных в сельской местности);

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки и ЗОЖ (спартакиады, Дни здоровья и др.).

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.1.** Работодатель обязуется:

**7.1.1.** Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

**7.1.2.** Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (планом мероприятий) (Приложение № 3 к Коллективному договору).

**7.1.3.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

**7.1.4.** Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

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

**7.1.8.** Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда». (Приложение № 5 к Коллективному договору).

**7.1.9.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

**7.1.10.** Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 4 к Коллективному договору).

**7.1.11.** Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**7.1.12.** Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Рекомендуют организациям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

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

**7.1.14.** За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера.

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

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

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

**7.1.18.** Осуществляет беспрепятственный допуск должностных лиц федеральной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов ФСС РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- предоставляет органам государственного управления охраной труда отчетную информацию по охране труда.

## **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 .** Использовать страховые взносы ФСС на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (специальная оценка условий труда).

## **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.** Организуют 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, 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), заведующий обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

**8.2.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

**8.2.8.** 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).

**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 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);

- 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)<sup>4</sup>

- 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.

**9.6.** Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения Центра развития ребёнка - детский сад № 33  
ст. Тамань 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 (2) 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 найма новых работников, не использует иностранную рабочую силу.

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

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

**2.1.** Работник 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. 214 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 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 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 7 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

**3.3.** Работодатель предпринимает меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

**3.4.** Работодатель обеспечивает защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, способствует:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в 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.

**3.5.** 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.

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

**3.6.** Периоды отмены (приостановки) занятий 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. 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 (ст.263.1 ТК РФ).

**4.2.** В МБДОУ ЦРР-ДС № 33 устанавливается:

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

- для сторожей – вахтеров предусмотрен скользящий график работы.

**4.3.** При сменной работе работники должны производить работу в течение 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 дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

**4.5.** Режим работы (смены):

Начало и окончание работы (смены):

- для администрации и младшего персонала с 8.00 до 16.12 часов;
- для воспитателей с 7-30 до 17-30 часов (согласно графику).

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день – с 12.00 часов до 13.00 часов

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

**4.6.** При сменной работе работники должны производить работу в течение 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).

- для сторожей – вахтеров трудовой рабочий день – 6.00 – 18.00 часов; 18.00-6.00 часов, согласно скользящему графику.

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

- работников до 16 лет не более 24 часов в неделю;
- работников до 18 лет не более 35 часов в неделю;
- инвалидов не более 35 часов в неделю; по медицинскому заключению.

**4.8.** 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.

**4.9.** Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

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

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

**4.9.3.** 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:

**4.9.4.** 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;

**4.9.5.** 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;

**4.9.6.** 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.

**4.10.** 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.

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

- заведующий – 42 календарных дня,
- старший воспитатель – 42 календарных дня,

- воспитатель – 42 календарных дня,
- музыкальный руководитель – 42 календарных дня,
- инструктор по физической культуре – 42 календарных дня;
- учитель-логопед – 42 календарных дня;
- педагог – психолог – 42 календарных дня.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении № 6 к коллективному договору.

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.

**4.11.1.** 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.

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.

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).

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.

**4.11.2.** 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.

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

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

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

**4.11.3.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- по уходу за тяжело больными близкими родственниками – до 30 календарных дней;
- при отсутствии в течении года дней нетрудоспособности – до 5 календарных дней;
- неосвобожденному председателю профкома – до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака до 5 календарных дней;
- рождении внуков – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней.

**4.11.4.** Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (учетом финансовых возможностей организации) в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности – 1 календарный день;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 1 календарный день;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 1 календарный день;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 1 календарный день;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции - 1 календарный день.

**4.11.5.** В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

**4.11.6.** Объем учебной 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.

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

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

## **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.

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  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022 г.

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения Центра развития**  
**ребенка - детского сада № 33 ст. Тамань**  
**муниципального образования Темрюкский район.**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.**Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования", постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 24 ноября 2008 года № 3770 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район», постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район», Устава учреждения, нормативными актами муниципального образования Темрюкский район.

**1.2.**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 33 ст. Тамань муниципального образования Темрюкский район (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

**1.3.** Положение включает в себя:

- формирование фонда оплаты труда учреждения (организации);
- порядок, условия оплаты труда;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

**1.4.** Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 33 ст. Тамань муниципального образования Темрюкский район (МБДОУ ЦРР - ДС № 33) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

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

**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.** Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

**1.9.** Оплата труда работников МБДОУ ЦРР - ДС № 33 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

**1.10.** Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (сетевых показателей).

**1.11.** Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, согласно заключенному соглашению между управлением образования администрации муниципального образования Темрюкский район и муниципальным бюджетным (автономным) учреждением, и средств от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

### **3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

**2.1.** Размер фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 33 ст. Тамань (далее – МБДОУ ЦРР - ДС № 33) 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 учреждения;

N – 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;

H – количество воспитанников в учреждении 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 учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат учреждения с учетом реальных потребностей.

Доля фонда оплаты труда в общем объеме субвенции на обеспечение образовательной деятельности учреждения, утверждается приказом учреждения 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 учреждением.

Расчет фонда оплаты труда учреждения производится 2 раза в год, исходя из численности воспитанников по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

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

Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детский

сад № 33 ст. Тамань предусмотреть установление работникам денежных выплат стимулирующего характера в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников образовательных учреждений. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты всем категориям работников устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц;

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется 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», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

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 настоящим пунктом, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

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

Перечень отдельных категорий работников:

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

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

3. Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, сторож -вахтер,).

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 учреждения 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 компенсационного характера;
- 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 подтверждающего документа);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- при изменении стажа работы.

**3.5.** Руководитель учреждения:

- 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, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням;
- составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;
- составляет и утверждает штатное расписание учреждения.

**3.6.** 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.

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

- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель.
- учитель – логопед;

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**4.1.** Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ЦРР - ДС № 33 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 учёную степень, почётное 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 отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый 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 путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. В

МБДОУ ЦРР - ДС № 33 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 учётом 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 ДОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0 (согласно тарифной сетки).

**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 учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный» - 0,075 (7,5%);

— за нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 0,10 (10%);

– за учёную степень доктора наук - 0,15(15%);

-за звание почётный учитель «Тамани» - 0,075(7,5%).

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

**4.5.** В целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ ЦРР-ДС № 33 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 МБДОУ ЦРР-ДС № 33, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

**4.6.** В МБДОУ ЦРР-ДС № 33 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 краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, 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 окладу (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.** 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.

**4.9.** Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детский сад № 33 ст. Тамань предусмотреть установление работникам денежных выплат стимулирующего характера в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников образовательных учреждений. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты всем категориям работников устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

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 Учреждению для выплаты заработной платы.

**4.10.** 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 дошкольного образования (далее - педагогические работники), относятся: старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог психолог, учитель-логопед.

Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат производится 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.

**4.11.** Премирование осуществляется по решению заведующего ДООУ из экономии заработной платы:

Старший воспитатель, и иных работников, подчинённых заведующему непосредственно;

других работников, занятых в структурных подразделениях детского сада - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений ДООУ.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ ЦРР-ДС № 33;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ ЦРР-ДС № 33;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- за высокие показатели результативности;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается из экономии заработной платы.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

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

**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.

**4.15.** Выплата отдельным категориям работников (заведующий хозяйством).

**4.16.** Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей в течение первых трех месяцев работы молодого специалиста.

**4.17.** Осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 20% должностного оклада ежемесячно в течение первых трех месяцев с момента окончания профессиональных образовательных организаций по очной форме обучения.

**4.18.** На основании приказа Департамента образования и науки Краснодарского края от 20 апреля 2007 года № 47.01. – 1315/07-05 « О признании аттестованным муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 33 муниципального образования Темрюкский район» о признании учреждения аттестованным в целом, соответствующим 1 категории – Центром развития ребенка – детским

садом, производить выплату надбавки стимулирующего характера ежемесячно в размере 20% от должностного оклада педагогическим работникам (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, учитель – логопед, младший воспитатель).

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**5.1.** Оплата труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 33, 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 труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
- специалистам за работу в сельской местности;
- за 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 окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) 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**

**6.1.** Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Порядком оказания материальной помощи работникам МБДОУ ЦРР-ДС № 33 (приложением № 3 к настоящему Положению).

**6.2.** Из фонда оплаты труда учреждения 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 работодатель учреждения (приказ) по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6.3.** Выплачивает материальную помощь в размере 3000 рублей (в зависимости от стажа 10 и более лет работы в ДОУ) пенсионерам, выходящим на пенсию (при наличии фонда экономии заработной платы).

## **7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

**7.1.** Заработная плата заведующего МБДОУ ЦРР-ДС № 33 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**7.2.** Должностной оклад заведующего учреждения определяется трудовым договором исходя из минимального размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКП) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной заработной платы.

Критерии для установления коэффициента кратности при определении должностных окладов руководителей образовательных учреждений устанавливается главным распорядителем бюджетных средств – численность детей (воспитанников) в образовательных учреждениях:

- коэффициент 1,5 – при численности от 101 до 150.

К основному персоналу МБДОУ ЦРР-ДС № 33 относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации, которых создано учреждение – воспитатели Учреждения.

**7.3.** Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находится детский сад, в утверждаемом им порядке устанавливает заведующему детского сада выплаты стимулирующего характера.

**7.4.** С учётом условий труда заведующего МБДОУ ЦРР-ДС № 33 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 1 настоящего Положения.

**7.5.** Премирование заведующего МБДОУ ЦРР-ДС № 33 осуществляется с учётом результатов деятельности детского сада в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы ДОУ, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся ДОУ.

## **8. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

**8.1.** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке на данное учреждение.

**8.2.** В пределах расчётных объёмов формируется штатное расписание учреждения. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств.

Штатное расписание административного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала утверждается приказом руководителя учреждения 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 руководителя учреждения.

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

**8.3.** 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.

**8.4.** Нормативные затраты на оплату труда с начислениями рассчитываются:

- из нормативов штатной численности с учётом индивидуальных особенностей учреждения;
- 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 учреждения 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.

**8.5.** При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего

характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**8.6.** Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

## **9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**9.1.** В целях поощрения работников 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 Совета ДОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

**9.2.** Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности организации, 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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в мероприятиях, митингах, субботниках, выполнение 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.

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

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;  
-присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;  
-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;  
-награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

**9.4.** Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам по итогам и результатам работы. При премировании учитываются:

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

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

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

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

**Приложение № 1**  
к положению об оплате труда  
работников МБДОУ ЦРР-ДС № 33

**Компенсационные выплаты, выплаты за специфику работы и доплаты педагогическим и другим работникам, за вредные и (или) опасные условия труда к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Размер % от оклада
1	За вредные и (или) опасные условия труда должностям согласно Отчета о проведении специальной оценки условий труда (младший воспитатель, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья)	4%
2	За ночное время с 22.00 до 6.00 сторожу	35% (за каждый час работы в ночное время)
3	За работу в выходные в выходные или не рабочие праздничные дни	В двойном размере от оклада
4	За совмещение профессий (должностей)	Ст.151 ТК РФ
5	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	Ст.151 ТК РФ
6	За сверхурочную работу	Ст.152 ТК РФ
7	Специалистам работающим в сельской местности: -заведующий МБДОУ ЦРР – ДС № 33 -старший воспитатель -воспитатель -инструктор по ФИЗО -музыкальный руководитель -педагог – психолог -учитель - логопед	25% 25% 25% 25% 25% 25% 25%
8	За расширение зон обслуживания	Ст.151 ТК РФ

**Приложение № 2**  
к положению об оплате труда  
работников МБДОУ ЦРР-ДС № 33

**Перечень**  
**и размеры стимулирующих выплат и доплат**

<b>Должности</b>	<b>№п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Размер в % к окладу, ставке</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>	1.1	Своевременное заключение и исполнение договоров	10% - 50%
	1.2	Организация и контроль за работой технического персонала	50%
	1.3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10% 100%
	1.4	Образцовое оформление документов	20%
	1.5	Создание безопасных условий в здании и на территории ДОУ	60%
	1.6	Своевременное обеспечение продуктами питания ДОУ	10%-100%
	1.7	Контроль за качеством поступающих продуктов питания	10%-100%
	1.8	Соблюдение санитарных требований и правил по хранению продуктов питания	10%-100%
	1.9	Ведение журналов по электробезопасности	10%
	1.10	Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности	10%-100%
	1.11	Санитарное состояние кладовых, овощехранилища, соблюдение маркировки тары	30%
	1.12	Участие в общественной жизни коллектива	10%-100%
	1.13	Образцовое содержание участка ДОУ	10%-100%
	1.14	Ответственному по пожарной безопасности	10%-100%
	1.15	Ответственному по антитеррористической безопасности	10%-100%

<b>Делопроизводитель</b>	2.1	Качество учета рабочего времени сотрудников детского сада	10%-100%
	2.2	Оформление документов для пенсионного фонда	10%-100%
	2.3	Качество делопроизводства	10%-100%
	2.4	Своевременность предоставления документации и отчетности в вышестоящие и потусторонние организации	10%-100%
	2.5	Уровень контроля за исполнение правил внутреннего распорядка, приказов, распоряжений администрации работниками	10%-100%
	2.6	Своевременное проведения инструктажей по ОТ с сотрудниками	10%
	2.7	Организация дворовых обходов в микрорайоне	30%
	2.8	Участие в общественной жизни коллектива	10%-100%
	2.9	Непосредственное выполнение работ по размещению информации на сайте, обеспечение ее целостности и доступности	10%-100%
	2.10	Ведение архивной документации	20%
<b>Повар</b>	3.1	Участие в общественной жизни коллектива	10%-100%
	3.2	Обеспечение качественного питания	10%-100%
	3.3	Образцовое содержание пищеблока	10%-100%
	3.4	Соблюдение правил по ОТ. ТБ, ППБ, электробезопасность	30%
	3.5	Сохранность материальных ценностей, спецодежды и рациональное их использование	10%-50%
	3.6	Соблюдение санитарно – гигиенических требований и правил содержания помещений пищеблока	10%-50%
	3.7	Соблюдение санитарных требований и правил по хранению продуктов питания	10%-50%
	3.8	Участие в погрузочно – разгрузочных работах	10%-50%
	3.9	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	10%-100%

<b>Младший воспитатель</b>	4.1	Обеспечение санитарно – гигиенических, эстетических условий образовательного процесса	10%-100%
	4.2	Обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности, террористической безопасности, охраны труда	30%
	4.3	Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях	10%-100%
	4.4	Активное участие в ремонте групповых помещений	10%-100%
	4.5	Образцовое содержание группы	10%-50%
	4.6	Соблюдение норм действующего законодательства РФ, СанПиН	10%-50%
	4.7	Участие в общественной жизни коллектива	10%-100%
	4.8	Качество проведения генеральных уборок в кабинетах, залах, коридорах	10%-50%
	4.9	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд	10%-50%
	4.10	Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания	10%-50%
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья</b>	5.1	Качество стирки белья и спецодежды	10%-100%
	5.2	Своевременный мелкий ремонт спец. одежды	10%-50%
	5.3	Своевременный мелкий ремонт спецодежды	10%-50%
	5.4	Качество утюжки белья, спецодежды, карнавальных атрибутов и костюмов.	30%
	5.5	Соблюдение правил по ОТ, ТБ, ППБ, электробезопасность	30%
	5.6	Участие в общественной жизни коллектива	10%-100%
	5.7	Соблюдение графика выдачи и смены белья, полотенец, салфеток, спецодежды	10%-50%
	5.8	Выполнение работ, не связанных с основной деятельностью, исполнение общественной нагрузки	40%

<b>Дворник</b>	6.1	Образцовое содержание участка ДОУ	10%-100%
	6.2	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованием СанПиН	10%-50%
	6.3	Своевременная уборка сухостойных деревьев и своевременный вывоз мусора	10%-100%
	6.4	Качество полива газонов и цветников	10%-100%
	6.5	Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды	10%-50%
	6.6	Участие в общественной жизни коллектива	10%-100%
	6.7	Сохранность материальных ценностей, зеленых насаждений, цветников на территории ДС	10%-50%
	6.8	Участие в ремонтных работах (в зависимости от объема выполненных работ)	10%-100%
	6.9	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к новому учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	10%-100%
	6.10	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	10%-100%
	6.11	Предупредительный ремонт игрового оборудования, находящегося на прогулочных площадках учреждения	10%-50%
<b>Сторож</b>	7.1	Сохранность материальных ценностей в помещении ДОУ, отсутствие хищений, краж.	10%-100%
	7.2	Сохранность материальных ценностей, зеленых насаждений, цветников на территории ДОУ	10%-100%
	7.3	Качество ведения журналов (пропускной режим, обход территории, работоспособность тревожной кнопки и др.)	10%-50%

	7.4	Соблюдение правил по ОТ, ТБ, ППБ, электробезопасность, СaeПиН	30%
	7.5	Своевременное оповещение при ЧС	10%-100%
	7.6	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	10%-100%
	7.7	Участие в общественной жизни ДООУ	10%-100%
	7.8	Исполнение правил по антитеррористической безопасности	10%-100%
<b>Подсобный рабочий</b>	8.1	Обеспечение санитарно-гигиенических, эстетических условий	10%-50%
	8.2	Соблюдение правил по ОТ, ТБ, ППБ, электробезопасность, СaeПиН	10%-100%
	8.3	Образцовое содержание пищеблока	10%-100%
	8.4	Участие в общественной жизни ДООУ	10%-100%
	8.5	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и правил содержания помещений пищеблока	10%-100%
	8.6	Участие в погрузочно – разгрузочных работах	10%-100%
<b>Старший воспитатель</b>	9.1	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно – образовательного процесса.	10%-100%
	9.2	Качественная организация работы общественных органов, участие в управлении педсовета	10%-100%
	9.3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ	10%-100%
	9.4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ	10%-100%
	9.5	Соблюдение норм действующего законодательства РФ и НСО, обеспечение выполнения требований СанПиН, энергосбережения	10%-100%
	9.6	Высокий уровень выполнения годового плана	10%-100%
	9.7	Организация работы ДООУ в инновационном режиме	10%-100%

	9.8	Разработка проектов, программ	10%-100%
	9.9	Высокий уровень организации работы с родителями, организациями	10%-100%
	9.10	Образцовое ведение документации	10%-100%
	9.11	Участие в общественной жизни	10%-100%
	9.12	Ведение сайтов ДООУ (Одноклассники, Вконтакте, официальный сайт учреждения, Сетевой Город, Е-услуги)	10%-100%
	9.13	Результативное участие в городских, республиканских, региональных и других конкурсах	10%-100%
	9.14	Взаимодействие с Таманским казачьим обществом Темрюкского района	10%-100%
<b>Воспитатель</b>	10.1	Образцовое ведение документации	10%-50%
	10.2	Взаимодействие с Таманским казачьим обществом Темрюкского района	10%-100%
	10.3	Высокое качество воспитательно-образовательной работы с детьми.	10%-85%
	10.4	Соблюдение нормативной посещаемости в ясельной группе не ниже 80%, в дошкольных группах не ниже 85%	10%-50%
	10.5	Укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	10%-100%
	10.6	Использование в воспитательно – образовательном процессе наглядных материалов, ТСО.	10%-100%
	10.7	Результативное участие в городских, республиканских, региональных и других конкурсах	10%-100%
	10.8	Реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	10%-100%
	10.9	Участие в инновационной деятельности	10%-100%
	10.10	Использование интерактивных форм работы с детьми и родителями	10%-50%
	10.11	Проведение занятий высокого качества	10%-100%

	10.12	Образцовое, результативное выполнение стандартов реализуемой программы	10%-50%
	10.13	Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях	10%-50%
	10.14	За целостную организацию развивающей предметно пространственной среды в соответствии с ФГОС	10%-100%
	10.15	Проведение мероприятий по повышению авторитета и имиджа ДОУ, работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации	10%-50%
	10.16	Соблюдение норм СанПин, действующего законодательства РФ	10%-50%
	10.17	Работа по наставничеству	10% - 50%
	10.18	«Молодой специалист»	20% - 30%
	10.19	Взаимодействие с Таманским казачьим обществом Темрюкского района	10%-50%
	10.20	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов)	10%-100%
	10.21	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений	10%-100%
	10.22.	За отсутствие задолженности по родительской оплате	10%-100%
	10.23	За работу с детьми группы кратковременного пребывания	10%-100%
	10.24	Прием вновь прибывших детей (адаптационный период)	10%-100%
	10.25	Летне оздоровительная компания (закаливающие процедуры)	10%-100%
	10.26	Повышение уровня самообразования педагогов	10%-100%

	10.27	Проведение ремонтных работ в ДОУ, подготовка к новому учебному году	10%-100%
	10.28	Пополнение развивающей среды в группе	10%-100%
<b>Педагог - психолог, учитель - логопед</b>	11.1	Результативное участие в городских, краевых, региональных и других конкурсах	10%-100%
	11.2	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10%-100%
	11.3	Реализация новых технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	10%-50%
	11.4	Участие в инновационной деятельности	10%-50%
	11.5	Использование интерактивных форм работы с педагогами и родителями	10%-50%
	11.6	Качественное исполнение основных задач ДОУ	10%-50%
	11.7	Образцовое ведение документации	10%-50%
	11.8	Соблюдение норм действующего законодательства РФ	10%-50%
	11.9	Участие в общественной жизни коллектива	10%-100%
	11.10	Эффективное проведение диагностической и коррекционной работы	10%-100%
	11.11	Работа в ПМПК	10%-100%
	11.12	Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях	10%-100%
	11.13	Использование интерактивных форм работы с детьми и родителями	10%-100%
<b>Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>	12.1	Результативное участие в городских, краевых, муниципальных и других конкурсах	10%-100%
	12.2	Реализация новых технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	10%-100%

	12.3	Участие в инновационной деятельности	10%-100%
	12.4	Использование интерактивных форм работы с педагогами и родителями	10%-100%
	12.5	Качественное исполнение основных задач ДОУ	10%-50%
	12.6	Образцовое ведение документации	10%-50%
	12.7	Проведение праздников на высоком уровне	10%-100%
	12.8	Подготовка воспитанников к участию в конкурсах	10%-100%
	12.9	Обновление и пополнение образовательной инфраструктуры (музыкально развивающей среды), (физкультурной развивающей среды)	10%-90%
	12.10	Изготовление атрибутов для занятий, развлечений, утренников.	10%-100%
<b>Общие стимулирующие выплаты</b>			10%-100%
	13.1	Участие в общественной жизни коллектива	
	13.2	Поощрение к праздникам День воспитателя, 23 февраля, 8 марта, Новый год, юбилеи, выпуск в школу	10%-100%
	13.3	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников	3000 руб.
	13.4	Доплаты педагогическим работникам за участие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	3000 руб.
	13.5	Отдельным категориям работников учреждения аттестованного в целом, соответствующего 1 категории – Центром развития ребенка	20% от должностного оклада, п 4.19
	13.6	«Почетный учитель Тамани»	7,5%
	13.7	За квалификационную категорию 1 категория Высшая категория	10% 15%

**Порядок  
оказания материальной помощи работникам  
МБДОУ ЦРР - ДС № 33**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Порядок об оказании материальной помощи работникам учреждения (далее – Положение) применяется в целях оказания материальной поддержки работников учреждения, обеспечения социальных гарантий и определяет основания, размер и условия назначения и выплаты материальной помощи работникам МБДОУ ЦРР-ДС № 33 ст. Тамань муниципального образования Темрюкский район.

**1.2.** Единовременная материальная помощь является видом финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его письменному заявлению в связи с мотивированными причинами.

**1.3.** Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств, вне зависимости стажа работы в учреждении, кроме причины сокращения численности или штата. В случае сокращения численности или штата, стаж работника в учреждении должен составлять не менее 10 лет.

**1.4.** Материальная помощь устанавливается в абсолютных значениях.

**1.5.** Временным, сезонным работникам, внешним совместителям материальная помощь не назначается и не выплачивается.

**1.6.** Выплата материальной помощи производится на основании решения и приказу руководителя учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее конкретный размер.

**1.7.** Назначение и выплата материальной помощи производится по окончании календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), в течение которого поступило заявление работника.

**1.8.** В случае увольнения по собственному желанию работника, обратившегося с письменным заявлением об оказании помощи, в течение данного календарного периода, выплата материальной помощи не производится.

**1.9.** Периодичность выплат материальной помощи по одному основанию в течение календарного года устанавливается однократно.

**1.10.** Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность администрации учреждения, и зависит от финансового состояния учреждения, и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

**2.** Основания и размеры оказания материальной помощи.

### **2.1. Основаниями для выплаты материальной помощи являются:**

- Особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья, при наличии болезни, которая может привести к полной или частичной дееспособности; инвалидности; требующей серьезного хирургического вмешательства и медикаментозного лечения, так же в связи с увечьем, несчастным случаем, аварией самого работника или его несовершеннолетних детей в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).

- При выходе работника на пенсию - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).

- Непредвиденные обстоятельства - в размере до 3000 (трех тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).

- Гибель работника в результате несчастного случая - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей семье работника (при наличии экономии фонда заработной платы).

- Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 2000руб. (при наличии фонда экономии заработной платы).

**2.2. Перечень обязательных документов, прилагаемых к заявлению об оказании материальной помощи:** - копии документов, удостоверяющих личность и (или) родство: свидетельство о рождении, паспорт, свидетельство о перемене имени и фамилии) - документы учреждений здравоохранения (справки, эпикризы и т.д.), справка ВКК, договор на лечение, рецептурные чеки, кассовый чек на приобретение дорогостоящих лекарств и предметов обихода для нуждающегося в лечении.

- справка МЧС, противопожарной службы, документы из органов МВД и прочее.

## **3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**3.1.** Настоящее Положение вступает в силу с 22 ноября 2022 года и действует до замены документом в новой редакции.

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ ЦРР – ДС № 33

Согласовано:  
Председатель  
ПК МБДОУ ЦРР – ДС № 33  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Лукошкина  
30 ноября 2022г.

Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ ЦРР – ДС № 33  
\_\_\_\_\_ Т. В. Дубинина  
30 ноября 2022г.

**ПОРЯДОК**  
**предоставления стимулирующих выплат**  
**педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада №**  
**33 ст. Тамань муниципального образования**  
**Темрюкский район**

На основании постановления № 1929 от 26.10.2022 администрации муниципального образования Темрюкский район «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 г. № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский внести изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 33 ст. Тамань муниципального образования Темрюкский район в приложение №2 Положение об оплате труда работников дополнив его приложением № 4 Порядок предоставления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 33 ст. Тамань муниципального образования Темрюкский район

**Стимулирующая ежемесячная выплата педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 33 ст. Тамань муниципального образования Темрюкский район с 1 октября 2022 г. до 31 декабря 2022 г.**

Право на получение ежемесячной выплаты имеют педагогические работники МБДОУ ЦРР – ДС № 33 ст. Тамань, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, исходя из фактически отработанного ими времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

Ежемесячная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплаты производятся следующим категориям работников:

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

Список утверждается приказом заведующего МБДОУ ЦРР – ДС № 33

Размер ежемесячной выплаты устанавливается в сумме 7000 (семь тысяч) рублей.

Ежемесячная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты устанавливаются из расчета не более 7000 (семь тысяч) рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально размеру занятой штатной должности и отработанному времени.

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

Ежемесячная выплата является составной частью заработной платы работника и производится один раз в месяц в сроки, установленные МБДОУ ЦРР – ДС № 33 ст. Тамань для выплаты заработной платы.

Ежемесячная выплата относится к выплатам стимулирующего характера и производится в рамках выполнения муниципального задания за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования.

Настоящий ПОРЯДОК вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2022 года и действует до 31 декабря 2022 года».

**Приложение № 3**к коллективному договору  
МБДОУ ЦРР-ДС № 33Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.Утверждаю  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022г.**План мероприятий****по улучшению условий и охране труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
на 2022-2025год**Администрация МБДОУ ЦРР-ДС № 33 в лице заведующего Дубининой Т.В. и  
трудовой коллектив в лице председателя ПК Лукошкиной Н.Ю. разработали и  
утвердили настоящий план по улучшению условий и охране труда

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая эффективность			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физич. работ	
						всего	женщ	всего	жен
1	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	8	150000	Ежегодно 2 квартал	заведующий	40	36		
2	Обеспечение освещенности в соответствии требованиям СанПиН, ГОСТ (замена светильников в кабинетах)	20	12000	Ежегодно 3 квартал	Заведующий хозяйством	40	36		
3	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников.	50	45000	Ежегодно 4 квартал	заведующий	15	15		
4	Обновление оргтехники на рабочих местах, мебели, согласно СанПиН: Ноутбук, Мебель (стулья, столы)	3 9/5	100000	2022г 2023г	заведующий	9	9		
5	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	7 39 1 39	3500 7800 2500 19500	По истечению срока обучения	заведующий	27	25		
6	Проведение специальной оценки условий труда (рабочие места: Воспитатель, заведующий,	7 1	7000 1000	2024 2023	заведующая	14 1	14 1		

	инструктор по физической культуре дворник	1	1000	2023		1	1		
		1	1000	2025		1	1		
7	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	3	36000	Ежегодно 3 квартал	заведующий	40	36		
8	Организация работы кабинета по охране труда (уголка).	1	600	2 квартал	Ответс. по ОТ	40	36		
9	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	10	300	1 раз в 5 лет	Ответс. По ОТ	40	36		

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.**

План мероприятий подписали:

Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33 \_\_\_\_\_ Дубинина Т.В.  
 МП  
 Председатель ПК \_\_\_\_\_ Лукошкина Н.В.

**Приложение №4**  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022г.

**Перечень  
профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спец обувь и  
средства индивидуальной защиты согласно установленных норм**

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Младший воспитатель	Халат х/б, перчатки резиновые Колпак х/б Фартук х/б и прорезиненный	8 шт. 8шт. 8шт. 16 шт.	приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г
2	Повар	Халат х/б Колпак х/б Перчатки резиновые Фартук х/б Фартук прорезиненный	9 шт. 3 шт. 3 шт. 2 шт. 1 шт.	-- « --
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья	Косынка Халат х/б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Галоши резиновые	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 шт. 1 шт.	
4.	Дворник	Халат х/б Рукавицы резиновые и х/б	2 шт. 6 шт 6 шт.	
5.	Заведующий хозяйством	Халат х/б Рукавицы	1 шт. 6 шт.	

**Перечень  
профессий, которым обязательна выдача мыла,  
обеззараживающих средств**

(приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 214 ТК РФ).

№	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц	Основание
1	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 214 ТК РФ
2	Повар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-- « --
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-- « --
4	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-- « --

Ответственный по охране труда \_\_\_\_\_ /Башлык Н.А./

**Приложение № 5**  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022г.

**График**  
**проведения специальной оценки условий труда**  
**в МБДОУ ЦРР-ДС № 33**

(Ст. 214 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ)

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки условий труда
1	Воспитатель	7	2024года
2	Заведующий	1	2023года
3	Инструктор по физической культуре	1	2023года
4	Дворник	1	2025году
5	Учитель - логопед	1	2023год

График составил:

Ответственный по охране труда МБДОУ ЦРР-ДС № 33 \_\_\_\_\_/Башлык Н.А./

**Приложение № 6**  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС №33  
\_\_\_\_\_ Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022г.

**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	42 кал. дня	7 кал. дней
2.	Заведующий хозяйством	28 кал. дня	7 кал. дня

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС №33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022г.

### **ГРАФИК РАБОТЫ**

**Заведующий (36 часов на 1 ставку)**

С 8-00 до 16час. 12 мин. (перерыв 1 час).  
Ненормированный день.

**Заведующий хозяйством (36 часов на 1 ставку)**

С 8-00 до 16час. 12 мин. (перерыв 1 час).  
Ненормированный день.

**Старший воспитатель. (36 часов на 1 ставку)**

Понедельник	8.00 – 16.12 перерыв 12.00 – 13.00
Вторник	8.00 – 16.12. перерыв 12.00 – 13.00
Среда	8.00 – 16.12. перерыв 12.00 – 13.00
Четверг	8.00 – 16.12. перерыв 12.00 – 13.00
Пятница	8.00 – 16.12 перерыв 12.00 – 13.00

**Музыкальный руководитель (36 часов на 1 ставку)**

Понедельник	8.00 – 16.12 перерыв 12.00 – 13.00
Вторник	8.00 – 16.12. перерыв 12.00 – 13.00
Среда	8.00 – 16.12. перерыв 12.00 – 13.00
Четверг	8.00 – 16.12. перерыв 12.00 – 13.00
Пятница	9.45 – 15.45 перерыв 13.00 – 14.00

**Учитель – логопед (20 часов на 1 ставку)**

Понедельник	8.00 – 12.00
Вторник	8.00 – 12.00
Среда	8.00 – 12.00
Четверг	8.00 – 12.00
Пятница	8.00 – 12.00

**РЕЖИМ РАБОТЫ С 7.30 – 17.30. Два воспитателя на группе.**

1 воспитатель 7.30 – 14.42 перерыв 12.00 – 12.30  
2 воспитатель 10.28 – 17.30 перерыв 13.00 – 13.30

**Совмещенные часы с 10.28- 14.42**

Перерыв для приема пищи обеспечить в рабочее время. (ст. 108 ТК РФ)

**График работы воспитателей, при работе  
3 воспитателя на 2 группы**

понедельник	7.30 – 17.30	7.30 – 13.30	12.30 – 17.30
вторник	12.30 – 17.30	7.30 – 17.30	7.30 – 13.30
среда	7.30 – 13.30	12.30 – 17.30	7.30 – 17.30
четверг	7.30 – 17.30	7.30 – 13.30	12.30 – 17.30
пятница	12.30 – 17.30	7.30 – 17.30	7.30 – 13.30

Перерыв для приема пищи обеспечить в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

**Младший воспитатель (36 часов на 1 ставку)**

8.00 – 16.12 перерыв 12.00 - 13.00 первая младшая, вторая младшая, средняя группы

8.00 – 16.12 перерыв 13.00 – 14.00 старшая подготовительная группы

**Инструктор по физической культуре (30 часов на 1 ставку)**

Понедельник 8.00 – 15.00 перерыв 13.00 – 14.00

Вторник 8.00 – 15.00 перерыв 13.00 – 14.00

Среда 8.00 – 15.00 перерыв 13.00 – 14.00

Четверг 10.30 – 17.30 перерыв 13.30 – 14.30

Пятница 8.00 – 15.00 перерыв 13.00 - 14.00

**Повар (36 часов на 1.5 ставки)**

6.00 – 14.00 перерыв 9.30 – 10.30

9.00 – 17.00 перерыв 12.30 – 13.30

Перерыв для приема пищи обеспечить в рабочее время.

**Повар 36 часов на 1 ставку**

6.00 – 14.00 перерыв 10.00 – 10.30

7.00 – 15.00 перерыв 10.30 – 11.00

9.00 – 17.00 перерыв 12.30 – 13.00

Перерыв для приема пищи обеспечить в рабочее время.

**Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья (36 часов на 1 ставку)**

8.00 – 16.12 перерыв 12.00 – 13.00

**Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья** при

внутреннем совмещении на 0.5 ставки кастелянши

с 8.00-18.00 Перерыв для приема пищи обеспечить в рабочее время.

**Сторож – вахтер (не более 12 часов в сутки)**

6.00 – 18.00 перерыв 9.00 - 10.00, 14.00 – 15.00, согласно графика работы

В выходные 12 часов в сутки, перерыв для отдыха и приема пищи обеспечить в рабочее время.

6.00 – 18.00 перерыв 9.00 - 10.00, 14.00 – 15.00

18.00 – 6.00

**Дворник (35 часов в неделю) как женщина села**

8.00 – 16.00 перерыв 12.00 – 13.00

**Делопроизводитель** 8.00 – 16.12 перерыв 13.00 – 14.00

**Приложение № 8**  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
\_\_\_\_\_ Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022г.

**Перечень**  
**Профессий и должностей лиц, имеющих право на льготное**  
**пенсионное обеспечение**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии (должности)</b>
1	Воспитатель
2	Старший воспитатель
3	Музыкальный руководитель
4	Учитель - логопед

**Приложение №9**  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю  
«22» ноября 2022г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС № 33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В  
«22» ноября 2022г.

**Перечень должностей педагогических работников,  
по которым при оплате труда учитывается имеющаяся  
квалификационная категория за выполнение педагогической работы по  
должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по  
которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по  
выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили  
работы (деятельности)**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; Преподаватель.	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	старший воспитатель; воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.

Музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_Лукошкина Н.Ю.  
«22» ноября 2022г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ ЦРР-ДС №33  
\_\_\_\_\_Дубинина Т.В.  
«22» ноября 2022г.

**Положение**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам 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 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детский сад № 33 ст. Тамань.

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

**3.** Педагогические работники организации, замещающие должности старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, учитель – логопед имеют право на длительный отпуск.

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

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

**5.1.** Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов

Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон.

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

**8.** Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 3 календарных дня. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

**10.** Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

**12.** За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по

учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

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

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

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

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