

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
***Муниципального бюджетного***  
***дошкольного образовательного***  
***учреждения детского сада***  
***общеразвивающего вида № 9***  
***станции Варениковской***  
***муниципального образования Крымский***  
***район***  
**на 2018-2021 годы**

от работодателя:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В. Ширинкина  
«    » \_\_\_\_\_ 2018 г.  
МП

от работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Т.И. Ковях  
«    » \_\_\_\_\_ 2018 г.  
МП

Принят на общем собрании  
работников  
Протокол № 3 от 20.09.2018г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида № 9 станицы Варениковской муниципального образования Крымский район.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ детского сада № 9 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации - **заведующего Ширинкиной Людмилы Викторовны;**  
работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации **Ковях Татьяны Ивановны.**

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 24.09.2021г. включительно.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

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 обязуется:

2.2.1. 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.

2.2.2. 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при

массовых увольнений работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы ((4) часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение работников до окончания учебного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. 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.

2.2.13. 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).

2.2.14. 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.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается учредителем.

2.2.16. 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.

2.2.17. 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.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.20. Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка 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.

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

2.3.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), воспитателям, педагогу-психологу, старшему воспитателю;
- 30 часов в неделю за ставку заработной платы инструктору по ФК;
- 30 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателю группы компенсирующей направленности;
- 24 часа в неделю за ставку заработной платы музыкальному руководителю;
- 20 часов в неделю за ставку заработной платы учителю-логопеду.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее. Чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение № 6);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 8).

3.9.2 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.127 ТК РФ):

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

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



- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребёнка в семье, регистрации брака, уходе за больными членами семьи, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам совмещающим работу с получением высшего образования, среднего профессионального образования и лицам осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст.173,174,263, ТК РФ;

а также:

- родителям, ребенок которых идет в 1 класс (в сентябре) – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней и членам профкома – до 3 календарных дней.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться приказом (распоряжением) работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником. О своем выходе на работу до истечения отпуска он должен поставить в известность работодателя (ст.127 ТК РФ).

3.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.9.4. 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.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ)
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.10. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

3.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи во время дневного сна воспитанников. Время отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

3.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.12.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.12.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются: 10, 25. Установлены следующие соотношения частей заработной платы 40%, 60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные

обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.10. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае временной нетрудоспособности.

5.2.4. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы. Выплачивать наставникам доплаты согласно Положению о стимулирующих выплатах.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50 % в месяц.

5.2.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (является приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, организовать уголок по охране труда.

6.1.7. 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.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. 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 в соответствии с приложением № 6 коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами и в соответствии с приложением № 7 коллективного договора.

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. 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.

6.1.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. 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.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. 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.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. 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»);

7.3.4. 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;

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. 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.

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ; согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. 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 решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ) (Приложение № 8);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. 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).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. 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).

7.12. 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.

### **VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Согласно смете расходов Крымской районной территориальной организации Профсоюза для организации уставной деятельности первичных профсоюзных организаций запланированы следующие целевые направления:

### 1. Информационная работа:

- изготовление и оформление профуголка;
- замена печати;
- оформление информационных стендов;
- изготовление и тиражирование буклетов, информационных листов, памяток;
- создание видеороликов на профсоюзную тему о педагогических династиях, о работе первичной профорганизации;
- создание сайтов;
- оформление папок-копилок по темам, альбомов о деятельности первичной профорганизации.

### 2. Обучение профактива:

- организация обучающих семинаров, лекций;
- приобретении методического материала.

### 3. Работа с молодежью:

- организация экскурсий, походов,
- организация и проведение игр «КВН» и «Что? Где? Когда?» и др.

### 4. Культурно-массовая работа:

- организация экскурсий, посещений театра, концертов;
- поездки по историческим местам Кубани;
- участие в районных, краевых мероприятиях;
- юбилеи организаций;
- приобретение новогодних подарков членам профсоюза;
- профессиональные праздники.

### 5. Спортивные мероприятия:

- конкурсы, соревнования, спартакиады и турпоходы.

### 6. Материальная помощь:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.д.);
- при наступлении заболевания, требующего хирургической операции и длительной реабилитации;
- в связи с юбилейными датами (55 лет женщины, 60 лет мужчины);
- в связи с приобретением путевки для лечения в санаторно-курортное учреждение.

8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полугодие.

11.4. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Согласовано:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.И. Ковях  
Протокол № 3  
от 20.09.2018г.

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада общеразвивающего вида № 9  
станции Варениковской  
муниципального образования Крымский район**



## **I. Общие положения**

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

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

1.3. Принудительный труд запрещен.

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

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

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

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

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

## **II. Порядок приема, увольнения работников**

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

2.2. Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок,
- на определенный срок на более 5 лет

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

2.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Без предъявления указанных документов прием на работу не допускается.

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

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

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

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

- с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности,
- с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в данной организации,
- с состоянием условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам
- средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях.

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

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

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

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

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

2.12. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация организации обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе администрации организации производится с предварительного согласия выборного

профсоюзного органа организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) администрации.

2.15. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в полном соответствии с формулировками действующего законодательства и ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.16. 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.

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

2.17.1.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;

2.17.2.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;

2.17.3.призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2.17.4.восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

2.17.5.отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

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

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

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

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

2.21.С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

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

3.1. Работник имеет право на:

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

3.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.1.4. своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

3.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для

отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

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

3.2. Работник обязуется:

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

3.2.2. своевременно и тщательно выполнять работы по выполнению учебного плана и образовательных программ;

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

3.2.4. проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;

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

3.2.6. проходить в установленном порядке предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;

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

3.2.8. содержать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения;

3.2.9. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

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

3.2.11. в часы трудовой деятельности сотрудник не в праве заниматься личными делами;

3.2.12. запрещается пользоваться социальными сетями в рабочее время, вести длительные и личные разговоры по телефону.

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

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

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

Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный труд;

4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

4.1.5. принимать локальные нормативные акты;

4.1.6. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. соблюдать трудовое законодательство;

4.2.2. предоставить работнику работу, определенную трудовым договором;

4.2.3. обеспечить работника оборудованием, инструментами оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.2.4. обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.5. постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, обеспечить правильное применение

действующих условий оплаты и нормирования труда, выплачивать в полном объеме причитающуюся работнику заработную плату;

4.2.6. способствовать в повышении работниками своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

4.2.7. создавать условия трудовому коллективу для улучшения качества работ, рационального использования рабочего времени, повышения роли морального и материального стимулирования высокопрофессионального труда, решения вопросов о поощрении передовых работников, обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников данного и других образовательных учреждений;

4.2.8. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения своих полномочий, предусмотренных законодательством РФ, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность педагогов, обеспечивать их участие в управлении организациями, в полной мере используя собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

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

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

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

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

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



## **V. Рабочее время и его использование:**

5.1. Работа в детском саду начинается и оканчивается в часы, установленные управлением образования с 7.00 до 19.00 часов

5.2. Каждый работник МБДОУ детского сада № 9 работает по графику, установленному руководителем учреждения в соответствии с кругом обязанностей каждого и согласованному с профорганизацией.

При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников, не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.3. Для воспитателей, обучающихся заочно, предоставляются льготы в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. О каждом изменении часов работы воспитатели и другие работники должны быть оповещены заблаговременно под расписку.

5.5. Руководитель детского сада обязан строго контролировать приход и уход работников с работы.

5.6. Уход в рабочее время по служебным делам или другим уважительным причинам допускается только с разрешения руководителя.

5.7. Работнику детского сада запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего. В случае неявки сменяющего, работник должен об этом сообщить администрации, которая принимает меры к замене.

5.8. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим представлением оправдательных документов.

5.9. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующим МБДОУ детским садом запрещается.

5.10. Обеденный перерыв для обслуживающего персонала устанавливается в течение дня продолжительностью не менее 30 минут к норме рабочего времени.

5.11. Обеденный перерыв для педагогов, работающих целый день устанавливается в течении дневного сна воспитанников продолжительностью 30 мин и входит в рабочее время.

5.12. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников детского сада от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей.

5.13. Во время занятия воспитателя с детьми, никто не имеет право

делать ему замечания. Входить в группу во время занятий с детьми разрешается только руководителю, специалистам управления образования, проверяющим работу.

## **V. Поощрения**

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

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

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

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

6.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

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

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

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

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

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

7.6. До наложения взыскания от работника за 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.

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

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

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

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

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

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников данного учреждения.

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

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

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

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

Приложение № 1

Согласовано:  
Председатель профкома  
МБДОУ детского сада № 9  
\_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **«О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года»**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада общеразвивающего вида № 9 станицы Варениковской  
муниципального образования Крымский район

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 9 станицы Варениковской муниципального образования Крымский район.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается 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 три недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска 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 три недели. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты полностью.

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

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

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

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

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

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

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

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

Согласовано:  
Председатель профкома  
МБДОУ детского сада № 9  
\_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детского сада общеразвивающего вида № 9**  
**станции Варениковской муниципального образования**  
**Крымский район**



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 9 станицы Варениковской муниципального образования Крымский район (далее – Положение) разработано на основании единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и в целях совершенствования оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 9 (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных организаций управления образования Крымского района, оплата которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 27 февраля 2018 года № 214 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район.

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

1.3. Положение включает в себя:

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

1.4. Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 9 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций районной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

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

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

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

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

1.9. Фонд оплаты труда МБДОУ детского сада № 9, формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации.

Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 9 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ детского сада № 9 на соответствующий финансовый год.

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ детского сада № 9 с 1 января 2018 года составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5253
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5341
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	5876
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5341
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6053
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	8188

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

В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, определённых Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством

образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

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

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

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

2.2.1. Базовые оклады профессий рабочих с 1 января 2018 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5163
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5253
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5341
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5430
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5521
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5696
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5876
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6053

2.3. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему

Положению.

2.4. Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых вышеуказанные работники работают.

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

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ детского сада № 9 предусматривается установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера

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

3.2. В организации установлены повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:
- за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за учёную степень,

почётное звание;

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

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

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

3.6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ детского сада № 9 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (Приложение № 3).

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть

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

Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, избранной на общем собрании работников, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителем МБДОУ детского сада № 9, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада)

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

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

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

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

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

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

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

- учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя, заведующий хозяйством, секретарь руководителя);

- медицинские работники (старшая медсестра)
- обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений, кастаньяша, кладовщик, машинист по стирке белья, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож (вахтер), оператор котельной, рабочий по обслуживанию бойлера).

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

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

3.13. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, избранной на общем собрании работников, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителем МБДОУ детского сада № 9, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

4.1. Оплата труда работников МБДОУ детского сада № 9, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- специалистам за работу в сельской местности;



за работу в ночное время;  
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
за сверхурочную работу.

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

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной

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

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

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

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

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

## **5. Материальная помощь**

5.1. Из экономии фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

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

## **6. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя**

6.1. Заработная плата руководителя МБДОУ детского сада № 9 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

6.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Крымский район на основании письменного заявления руководителя организации.

## **7. Штатное расписание**

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

7.2. Штатное расписание составляется по видам персонала.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБДОУ детского сада № 9

**Минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам  
(базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы  
по занимаемым должностям работников муниципальных  
образовательных организаций муниципального образования Крымский  
район, подведомственных управлению образования администрации  
муниципального образования Крымский район**

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	<b>Должности служащих первого уровня</b>	
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; табельщик	0,00
1.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
2.	<b>Должности служащих второго уровня</b>	
2.1.	1 квалификационный уровень: администратор; инспектор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, техник (всех наименований)	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень:	
	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством;	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»;	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
2.3.	3 квалификационный уровень:	
2.3.	3 квалификационный уровень:	
	заведующий производством (шеф-повар);	0,15
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13

2.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
3.	<b>Должности служащих третьего уровня</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень: библиотекарь; инженер (всех наименований); программист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; юрисконсульт	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,10
3.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
4.	<b>Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
4.1	Вожатый; помощник воспитателя; спортсмен-инструктор; тренер-массажист	0,00
5.	<b>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
5.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
6.	<b>Должности педагогических работников</b>	
6.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
6.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер- преподаватель	0,08
6.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист	0,09
6.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед)	0,10
9.	<b>Должности руководителей структурных подразделений</b>	
9.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской, филиалом и другими структурными подразделениями, капитан, шкипер	0,00

9.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением	0,05
------	---	------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ детского сада № 9

**Перечень  
профессий рабочих муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования Крымский район, подведомственных  
управлению образования администрации муниципального образования  
Крымский район**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
<b>1. Общие профессии рабочих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель электро- и автотележки, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, истопник, каменщик, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, костюмер, курьер, кухонный рабочий, маляр, матрос береговой, матрос-спасатель, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды моторист (машинист), оператор видеозаписи, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, переплётчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зелёного хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиооператор, садовник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтёр), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования

2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
<b>2. Общие профессии рабочих второго уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, водолаз, газосварщик, гладильщик, каменщик, киномеханик, кондитер, костюмер, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, пекарь, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр, слесарь-электромонтажник, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, водолаз, маляр, газосварщик, каменщик, кондитер, костюмер, машинист (кочегар) котельной, настройщик пианино и роялей, повар, реставратор духовых инструментов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ детского сада № 9

**Об установлении стимулирующих выплат и премий для работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада общеразвивающего вида № 9 станции  
Варениковской муниципального образования Крымский район**

На основании постановления администрации муниципального образования Крымский район № 2187 от 30.09.2014 г. «О повышении базовых окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений администрации муниципального образования Крымский район, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников ДОО, усиление их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, улучшение качества предоставления образовательных услуг, установление стимулирующих и поощрительных выплат осуществляется по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Руководителю** МБДОУ стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются на основании «Положения об установлении надбавок и доплат к заработной плате руководителям образовательных учреждений», принятого на Совете управления образования.

**1. Педагогический персонал**

№ п/п	Основание выплат	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях	
		до	Период
1	2	до	Период
1.1	Положительная динамика количества дней пребывания в группе	80% включительно	Постоянно- разовая



		(либо 10 тыс).	
1.2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	90% включительно (либо 5 тыс).	Постоянно-разовая
1.3	Эффективное применение современных образовательных технологий	50% включительно (либо 5 тыс).	Постоянно-разовая
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	100% включительно	разовая
1.5	Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с учебным процессом:	до 10 тыс включительно	Постоянно-разовая
1.6	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми	50% включительно	Постоянно-разовая
1.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний и т.д.	до 10 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.8	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений	до 10 тыс.	Постоянно-разовая
1.9	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	80% включительно	Постоянно-разовая
1.10	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	100% включительно	Постоянно-разовая
1.11	Подготовка и участие в районных профессиональных конкурсов, оформление выставок и т.п.	до 10 тыс. включительно	разовая
1.12	Проведение семинаров, круглых столов	100% включительно	разовая
1.13	Организация, проведение и участие в конкурсах учреждения, тематических утренниках, праздниках,олимпиадах,фестивалях и т.п	До 5 ключительно	разовая
1.14	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (методических объединений, семинаров, конференций и т.п.) в течение года	До 3тыс. включительно	разовая
1.15	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	До 10 тыс. включительно	постоянно
1.16	Наличие квалификационной категории	1-квалификационная категория	10% включительно
		Высшая категория	15% включительно
1.17	Сложность и напряженность в период адаптации при работе в группах раннего возраста (возраст детей от 2-х до 3-х лет)	До 5 тыс. включительно	разовая
1.18	За выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детей	До 10% включительно	постоянно

1.19	За проведение работы по защите социально-экономических, трудовых прав работников ДОУ		До 50% включительно	постоянно
1.20	За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда		До 50% включительно	постоянно
1.21	За работу по подготовке документов по аттестации кадров		До 10 тыс. включительно	разовая
1.22	За выслугу лет	От 1 года до 5 лет	5% включительно	постоянно
		От 5 года до 10 лет	10% включительно	постоянно
		От 10 лет	15% включительно	постоянно
1.23	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной этики, публикации и т.д.		До 10 тыс. включительно	разовый
1.24	Реализация дополнительных образовательных программ		До 5 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.25	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, но оговоренных приказом.		До 100% включительно	Постоянно-разовая
1.26	Проведение оценки качества образовательной деятельности потребителями образовательных услуг		До 5 тыс. включительно	разовая
1.27	Выполнение трудовых обязанностей секретаря педагогического совета и общего собрания работников учреждения		До 2 тыс. включительно	постоянно
1.28	Руководство методическими объединениями		До 5 тыс. включительно	разовая
1.29	За проведение ремонтных работ в групповых комнатах собственными силами, с привлечением родителей.		До 10 тыс. включительно	разовая
1.30	Внедрение нетрадиционных форм работы с семьями воспитанников, привлечение родителей к совместным мероприятиям		10 тыс. включительно	разовая
1.31	Работа с детьми в разновозрастной группе		До 5 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.32	Подготовка и оформление территории в соответствии с сезонными изменениями		До 5 тыс. включительно	разовая
1.33	Эффективная и безопасная организация предметно развивающей среды в групповых помещениях.		До 8 тыс. включительно	Постоянно-разовая
1.34	Качественная подготовка к новому учебному году		До 10 тыс. включительно	разовая
1.35	За соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов.		До 10 тыс. включительно	разовая
1.36	За обеспечение благоприятного климата в коллективе		50% включительно	Постоянно-разовая

**1. Административно-хозяйственный,  
учебно-вспомогательный,  
обслуживающий персонал**

№ п/п	Основание выплат		Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях	
			до	период
2.1	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		100% включительно	Постоянно-разовая
2.2	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, проведение работ по озеленению территории т.п.		до 10 тыс. включительно	разовая
2.3	За обеспечение выполнения требований электро-, газо-, пожарной безопасности и охраны труда		100% включительно	постоянно
2.4	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)		100% включительно	разовая
2.5	Уборка помещений и территории после ремонтных работ		100% включительно	разовая
2.6	Качественное соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов.		100% включительно	Постоянно-разовая
2.7	Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора и других надзорных органов		100% включительно	Постоянно-разовая
2.8	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		100%включительно	разовая
2.9	Экономное расходование водо-энерго-тепло ресурсов, моющих средств		50% включительно	Постоянно-разовая
2.10	За сложность и напряженность в работе		50% включительно	Постоянно
2.11	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		100% включительно	Постоянно-разовая
2.12	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, по выполнению требований СанПиН.		70% включительно	постоянно
2.13	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ		10 000р. включительно	разовое
2.14	Сложность и напряженность при работе в группах раннего возраста (возраст детей от 2-х до 3-х лет)		50%включительно	Постоянно
2.15	Выслуга лет	От 1 года до 5 лет	5% включительно	постоянно
		От 5 года до 10 лет	10% включительно	постоянно

		От 10 лет	15% включительно	Постоянно
2.16	За эффективность и качество медико-профилактической работы с детьми		10 000р. включительно	разовая
2.17	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми		100% включительно	Постоянно-разовая
2.18	За эффективную организацию работы пищеблока по приготовлению блюд, норм закладки продуктов, технологией приготовления и нормой выдачи готовых блюд поварами и помощникам воспитателями.		100% включительно	Постоянно-разовая
2.19	Своевременная организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении		70% включительно	Постоянно-разовая
2.20	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям		100% включительно	разовая
2.21	Эффективность работы с детьми по привитию культурно – гигиенических навыков и навыков самообслуживания		100% включительно	Постоянно-разовая
2.22	Организация медосмотров с сан минимума сотрудников ДОУ (своевременная подготовка документации, контроль)		10 000р. включительно	разовая
2.23	Отсутствие нарушений по сохранности вверенного имущества		80% включительно	постоянная
2.24	Своевременная работа по поддержанию безопасного состояния территории ДОУ ( уборка снега, очистка крыш от сосулек, покос травы,обрезка деревьев и кустарников и др.)		70% включительно	Постоянно-разовая
2.25	Уборка помещений и территорий после ремонтных работ		100% включительно	разовая
2.26	Пошив штор, костюмов,(игровых, сценических и т.п.)для детей,принадлежностей для игровых уголков.		10 000р. включительно	разовая
2.27	За соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов.		50% включительно	разовая
2.28	За своевременность исполнения приказов и распоряжений.		100% включительно	Постоянно-разовая
2.29	За обеспечение бесперебойной работы пищеблока.		10 000р. включительно	Постоянно-разовая
2.30	За напряженность и интенсивность труда по решению образовательных и финансово-хозяйственных задач.		100% включительно	Постоянно-разовая
2.31	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварий.		10 000р. включительно	разовая
2.32	Осуществление иных полномочий, предусмотренных ФЗ от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд ».		70% включительно	Постоянно-разовая
2.33	За работу в криминогенной обстановке, напряженность труда (сторож-вахтер).		50% включительно	Постоянно

2.34	За выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время.	100% включительно	Постоянно-разовая
2.35	За своевременное и правильное оформление документации	50% включительно	Постоянно-разовая
2.36	За творческий подход к изготовлению пособий для занятий и утренников.	50% включительно	Постоянно-разовая
2.37	За творческий подход к изготовлению игрового оборудования для прогулочных площадок	10 000р. включительно	Постоянно-разовая
2.38	За работу в особых условиях (высокая влажность, моющие средства, суровые погодные условия)	50% включительно	Постоянно-разовая
2.39	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10 000р. включительно	Постоянно-разовая
2.40	За помощь в организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной этики и т.д.	10 000р. включительно	Постоянно-разовая
2.41	За активное участие в общественной работе ДООУ	10 000р. включительно	Постоянно-разовая
2.42	Работа с официальным сайтом ДООУ	10 000р. включительно	Постоянно-разовая
2.43	Работа с автоматизированной системой управления в сфере образования	100% включительно	Постоянно-разовая
2.44	Высокий уровень исполнительской дисциплины	100% включительно	Постоянно-разовая
2.45	Обеспечение благоприятного климата в коллективе	50% включительно	Постоянно-разовая
2.46	Подготовка и оформление территории в соответствии с сезонными изменениями	10 000р. включительно	Постоянно-разовая
2.47	Инициатива в реализации творческих идей по развитию учреждения	10 000р. включительно	разовая
2.48	За творческий подход к озеленению территории учреждения	100%включительно	Постоянно-разовая

## 2. Премирование работников учреждения

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

3.1	Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, год), от минимального оклада.	До 100%
3.2	За качество выполняемых работ	До 100%
3.3	За интенсивность и высокие результаты работы	До 100%
3.4	Премия за качество выполняемых работ: • поощрение главой администрации (губернатором) Краснодарского	

	края; • присвоение почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации; • награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатором) Краснодарского края.	До 2-х окладов
--	---	----------------

#### 4. Единовременные выплаты

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

#### 5. Порядок и условия установления выплат компенсирующего характера

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

#### 6. Порядок установления стимулирующих доплат, выплат

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

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

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

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

## **7. Порядок лишения премий и стимулирующих выплат**

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

1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка - до **100%**.
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима до **100%**.
3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до **100%**.
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до **100%**.
5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики до **100%**.
6. Детский травматизм по вине работника до **100%**.
7. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами) до **50%**.
8. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др. до **100%**.
9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы до **50%**.
10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях до **30%**.
11. Наличие ошибок в ведении документации до **30%**.
12. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации) до **50%**.
13. Не качественное выполнение должностных обязанностей до **100%**.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ детского сада № 9

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

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

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

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

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

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты



компенсационного характера работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими

работниками, путём деления общего числа отработанных человеко-часов в отчётном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

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

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

Приложение № 3

Согласовано:  
Председатель профкома  
МБДОУ детского сада № 9  
\_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об охране труда работников**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада общеразвивающего вида № 9 станицы Варениковской  
муниципального образования Крымский район

## Общие положения

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1.1 Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 15 000 тыс. руб., в том числе:

5 000 тыс. руб. в 2018 году

5 000 тыс. руб. в 2019 году

5 000 тыс. руб. в 2020 году.

1.2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже).

1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

1.4. Провести оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6, помощник воспитателя, дворник, повар, старшая медсестра, рабочий по обслуживанию зданий, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений.

В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду, работодатель возмещает ее стоимость.

1.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей.

1.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

- 1.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
  - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;
- 1.9. Работники обязуются:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 1.10. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников в т.ч.

## **II. Основные задачи службы охраны труда**

2. Основными задачами Службы являются:
- 2.1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
- 2.2. Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации.
- 2.3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
- 2.4. Информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда.
- 2.5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

## **III. Функции службы охраны труда**

3. Для выполнения поставленных задач на Службу возлагаются следующие функции:
- 3.1. Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных

производственными факторами.

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

3.3. Организация, методическое руководство аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением.

3.4. Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда.

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

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

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

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

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

3.10. Организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11.03.99 г. N 279; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору

травмобезопасности, материалов аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и др.), в соответствии с установленными сроками.

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

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

3.13. Разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

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

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

3.16. Оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации Системы стандартов безопасности труда (ССБТ).

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

3.18. Организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях.

3.19. Организация совещаний по охране труда.

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

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

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

3.23. Осуществление контроля за:

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

нормативных правовых актов организации;

- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

- соблюдением Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.03.99 г. № 279;

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

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

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

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

- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;

- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

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

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

- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;

- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;

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

3.24. Анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда организации (при ее наличии), разработка направлений их наиболее эффективного использования, подготовка обоснований для



выделения организации средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

#### **IV. Права работников службы охраны труда**

4. Работники Службы имеют право:

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

4.2. Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания (рекомендуемая форма - приложение к настоящим Рекомендациям) об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение.

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

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

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

4.6. Привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда.

4.7. Представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда.

4.8. Представительствовать по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

#### **V. Организация работы службы охраны труда**

5. Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками Службы своих полномочий.

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

соответствии с их должностными инструкциями.

5.2. Рабочие места работников Службы рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.

5.3. Для осуществления ряда функций Службы (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.

5.4. Руководителю организации рекомендуется организовывать для работников Службы систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

## **VI. Формирование службы охраны труда**

6. Структуру Службы и численность работников Службы определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда на предприятии, утвержденных пост. Минтруда РФ от 10.03.95 г. № 13.

6.1. В организации с численностью более 50 работников создается Служба или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.2. В организации с численностью 50 и менее работников решение о создании Службы или введении должности специалиста по охране труда принимается руководителем организации с учетом специфики деятельности данной организации. Руководитель организации может возложить обязанности по охране труда на другого специалиста или иное лицо (с его согласия), которое после соответствующего обучения и проверки знаний наряду с основной работой будет выполнять должностные обязанности специалиста по охране труда.

При отсутствии в организации Службы (специалиста по охране труда) руководитель организации вправе заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

6.3. На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда.

## **VII. Контроль и ответственность**

7. Контроль за деятельностью Службы осуществляет руководитель организации, служба охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), орган исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

7.1. Ответственность за деятельность Службы несет руководитель организации.

7.2. Работники Службы несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных положением о Службе и должностными инструкциями.

Приложение № 4

Согласовано:  
Председатель профкома  
МБДОУ детского сада № 9  
\_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и ПК МБДОУ детского сада № 9 заключили настоящее соглашение в том, что в период с января 2018 года по декабрь 2018 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников.

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Сроки	Ответственный	Ожидаемая соц. помощь (кол-во работников, как улучшены условия труда)
1.	Приобретение средств освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	3	3	2000 руб	2 квартал	Заведующий хозяйством	64
2.	Приобретение спецодежды, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	8	8	3000 руб	3 квартал	Заведующий хозяйством	18
3.	Пополнение аптек доврачебной помощи.	10	10	1500 руб	1 раз в квартал	Ст. Медсестра	64

4.	Приобретение песка для посыпания территории во время гололеда и в песочницы.			500	2 квартал	Заведующий хозяйством	64
5.	Благоустройство территории.			2000	2-3 квартал	Заведующий хозяйством	64
6.	Ремонт мебели во всех помещениях.	9	9	1000 руб	Постоянно	Заведующий хозяйством	64
7.	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.			1000	Постоянно	Заведующий хозяйством	64
8.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности: 1.Пробитие диэлектрических ковриков.		17	5000 руб	1 квартал	Заведующий хозяйством	64
9.	Приобретение: 1.Кухонных стенок 2.Методического пособия				2-3 квартал	Заведующий, заведующий хозяйством	
10	Косметический ремонт помещений детского сада			13000	2 квартал	Заведующий хозяйством	

Приложение № 5

Согласовано:  
Председатель профкома  
МБДОУ детского сада № 9  
\_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды,  
спецобуви и других средств индивидуальной защиты**

№п/ п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Помощник воспитателя	Халат х/б	1 ед.
		Косынка х/б	1 ед.
		Фартук х/б	1 ед.
		Перчатки резиновые	12 пар.
2.	Дворник	Костюм х/б	1 ед.
		Фартук х/б с нагрудником	1 ед.
		Перчатки комбинированные	1 ед.
3.	Повар	Фартук клеенчатый с нагрудником	1 пара
		Передник х/б	1 ед.
		Колпак х/б	1 ед.
		Костюм х/б	1 ед.
4	Старшая медсестра	Халат х/б	1 ед.
		Косынка х/б	1 ед.
		Перчатки резиновые	12 пар
5	Рабочий	Костюм х/б	1 ед.
		Перчатки комбинированные	1 ед.
6	Оператор котельной	Костюм х/б	1 ед.
		Перчатки комбинированные	1 ед.
7	Машинист по стирке белья	Резиновая обувь	1 пара

		Халат х/б	1 ед.
		Резиновые перчатки	1 пара
		Косынка х/б	1 ед.

Приложение № 6

Согласовано:  
 Председатель профкома  
 МБДОУ детского сада № 9  
 \_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

Утверждаю:  
 заведующий МБДОУ  
 детским садом № 9  
 \_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Список профессий и должностей  
 с вредными условиями труда, работа в которых дает право на  
 дополнительный отпуск**

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска календарных дней
1.	Повар	7

Приложение № 7

Согласовано:  
Председатель профкома  
МБДОУ детского сада № 9  
\_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств**

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

**Перечень нормативных актов, регулирующих доплаты работникам за работу в ночное время**

№ п/п	Отрасль, категории работников	Доплаты (в % к час. тарифной ставке или окладу)	Размер доплат установлен нормативным правовым актом
1.	Работники учреждений образования (сторож)	35	Письмо Министерства образования РФ от 12.01.1993 №10/32-Т



Приложение № 8

Согласовано:  
Председатель профкома  
МБДОУ детского сада № 9  
\_\_\_\_\_ Т.И.Ковях

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
детским садом № 9  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ширинкина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Список профессий и должностей с  
ненормированным рабочим днем на дополнительный отпуск**

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска календарных дней
1.	Заведующий хозяйством	7

**С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:**

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

36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			
61.			
62.			
63.			
64.			
65.			
66.			
67.			
68.			
69.			
70.			

