



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида № 6
станции Новолеушковской
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Заведующий МКДОУ д/с № 6


О.И. Кorneyев
«15» декабря 2023 г.


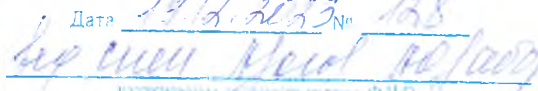
От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКДОУ д/с № 6


Н.А. Соловьёва
«15» декабря 2023 г.


Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № 10 от «15» декабря 2023 г.

«Центр занятости населения Павловского района»
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения
Дата: 19.12.2023 № 128


I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 6 ст. Новолеушковской.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации заведующего МКДОУ детский сад № 6 ст. Новолеушковской Компаниец Ольги Ивановны;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Соловьева Наталья Алексеевна

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания с 15.12.2023 по 14.12.2026 (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

2.4.4. 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.

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

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

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

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.3. 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.

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

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере **1000 рублей**;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере **1000 рублей** в срок на первые 3 года после окончания учебного заведения.

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

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

3.8. Стороны совместно:

3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению

государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников «Воспитатель года», «Почетный учитель Павловского района», «Лучший молодой педагог Павловского района».

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии со статьей 94 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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

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

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

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

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

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

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

4.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).(*приложение № 2*) ✓

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

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

4.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

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

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

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

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

4.16. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». (заведующий – 42 дней, воспитатель – 42 дня, музыкальный руководитель – 42 дня, инструктор по физической культуре, старший воспитатель.

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

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

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (*приложение № 3*). ✓

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

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

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

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

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

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

4.22. Стороны договорились:

4.22.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

исполнении 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- рождения внуков - 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 3 календарных дней;
- членам профкома 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;
- за стаж работы в организации (свыше 5 лет) 5 календарный день.

4.22.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случае похорон близких родственников - 3 дня.

4.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.23.1. 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.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: 23 и 8 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании разработанного на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 г № 742 с изменениями и дополнениями.

5.1.4. Оплата труда медицинского работника, (не относящихся к сфере образования), осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Муниципальном образовании Павловский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В *приложении № 5* к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.1.9. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

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

- временной нетрудоспособности;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- перед наступлением пенсионного возраста;

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7,8).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о

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

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

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение на основании Положения (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.7. Оказывает материальную помощь в размере должностного оклада работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам) (из фонда экономии заработной платы).

(Другие гарантии, с учетом финансовых возможностей организации)

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 9*)

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

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

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 3,5*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и

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

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 300 рублей.

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.1.3. 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:

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

8.1.5. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации

уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

8.1.8. 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.

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

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- 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).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к 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).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- 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).

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

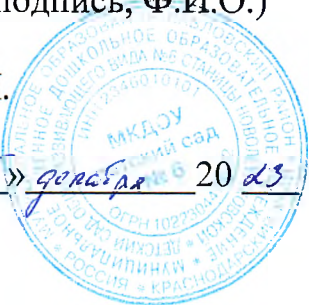
От работодателя:

Заведующий
МКДОУ д/с № 6

Анна Колташова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«15» декабря 20 23 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МКДОУ д/с № 6

И.В. Колташова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«15» декабря 20 23 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляются дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Положение об оплате труда.
5. Перечень должностей с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.
6. Расчётный лист.
7. Положение о премировании работников ДООУ.
8. Положение о материальной помощи работникам ДООУ.
9. Соглашение по охране труда.
10. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
11. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на получении бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
12. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ДООУ.
13. План - график аттестации рабочих мест по условиям труда.
14. Положение о выплатах компенсационного характера ДООУ.
15. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
16. График отпусков.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной организацией
МКДОУ детский сад № 6

(протокол № 10 от «15» сентября 2023г.)

Председатель

первичной профсоюзной организации

Н.А. Соловьева

«15» сентября 2023г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МКДОУ детский сад № 6

О.И. Компаниец

«15» сентября 2023г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МКДОУ детский сад № 6
станции Новолеушковской**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами 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 у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной 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.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа

работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.3. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.4. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник

фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.11. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.9. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.10. пользоваться другими правами в соответствии с уставом

образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.5. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.6. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.7. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.8. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.9. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.10. приходить на работу за 10 минут до начала рабочего времени.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.3. на аттестацию, на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.4. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.5. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.6. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.4.7. иметь календарные и перспективные планы работы.

3.4.8. выполнять все приказы заведующего безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.4.9. проведение экскурсий, походов, посещения зрелищных мероприятий и т.п. разрешается только после издания приказа на то заведующего. Ответственность за жизнь и здоровье детей при проведении подобных мероприятий несет тот воспитатель, который назначен приказом заведующего.

3.4.10. воспитатель несет ответственность за охрану и здоровье детей во время их пребывания в детском саду, на его территории, во время прогулок, экскурсий, при проведении массовых мероприятий.

3.4.11. в случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше. А также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению занятия;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается: - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Режим работы учреждения с 7-30 до 17-30.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения: по должностям прописать время обеда

ГРАФИК РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

Должность	Часы работы	Примечание (перерыв)
Заведующий	Ненормированный рабочий день	

Старший воспитатель 1 ст	8.00-15.42	12.00-12.30
Завхоз 1 ст	8.00-15.42	12.00-12.30
Старшая медсестра 1 ст	7.30-15.15	12.00-12.30
Музыкальный руководитель 1,5 ст	8.00-16.12	12.30-13.00
Инструктор по физической культуре 1 ст	8.00-14.30	12.30-13.00
Воспитатели 1	7.30-11.42 7.30-17.30 7.30-14.42 11.10-17.30 11.40-17.30 10.30-17.30 13.30-17.30	
Социальный педагог 1	8.00-15.42	12.00-12.30
Младшие воспитатели 1	8.00-16.12.	13.30-14.30
Делопроизводитель 1	8.00-15.42	12.00-12.30
Кладовщик 0,75 Кладовщик 0,25	8.00-13.54 14.00-15.48	12.00-12.30
Повара 1	6.30-13.42. 7.30-15.42 8.30-16.42	11.00-11.30 12.00-12.30 13.00-13.30
Кухонный рабочий 1 ст	8.00-15.42	11.30-12.00
Машинист по стирке и ремонту спец.одежды 0,75 0,5	8.00-13.54 11.30-15.42	12.45-13.15 13.30-14.00
Кастелянша 0,5	8.00-11.30	
Уборщик служебных помещений 0,5	13.54-16.42	
Рабочий по комплексному	8.00-11.36	

обслуживанию зданий и сооружений 0,5		
Дворник 1ст	7.30-15.12	12.00-12.30
Сторожа	Согласно графика, в выходные с 8.00-8.00	
Энергетик 0,25 ст	По совместительству	
Учитель логопед	8.00-12.00	

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.1.4. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий.

4.1.5. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторожа, воспитателя, повара.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.6. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации

4.2. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.4. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.3.5. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший воспитатель).

4.3.6. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

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

4.3.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.9. Основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам : воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель –логопед, инструктор по физическому воспитанию, работающим в группе компенсирующей направленности.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.9. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.10 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.11. 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 в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

-объявляет благодарность, выдаёт премию (по мере поступления ассигнований), почётной грамотой, предоставляет к званию лучшего по профессии.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения.

- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, морального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух

рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений работникам образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**Приложение № 2
к коллективному договору**

«Согласовано»

Протоколом профсоюзного комитета

№ 10 от «15» сентября 2013 г.

Председатель профкома

Н.А. Соловьева



«Утверждаю»

Заведующий МКДОУ детский сад № 6

«15» сентября 2013 г.

О.И. Компаниец



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, которым предоставляются
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день,
на основании постановления Минпросс СССР от 09. 07. 70 № 67-М,
Минвуз. СССР от 10. 07. 80 № 26, приказ Госпрофобра СССР от 28.07.80 №
113.**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Вид льгот
1	Заведующий	7 дней

**Приложение № 3
к коллективному договору**

«Согласовано»

Протоколом профсоюзного комитета

№ 10 от «18» сентября 2023 г.

Председатель профкома

Н.А. Соловьева



«Утверждаю»

Заведующий МКДОУ детский сад № 6

«18» сентября 2023 г.

О.И. Компаниец



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей с вредными условиями труда,
дающий право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Вид льгот	Основание
1	Повар, работающий у плиты	Дополнительный отпуск 6 дней	По результатам специальной оценки условий труда

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6

Н.А. Соловьева

2023г.



Утверждаю:

Заведующий МКДОУ д/с № 6

О.И. Компаниец

2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 6
СТАНИЦЫ НОВОЛЕУШКОВСКОЙ

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МКДОУ детский сад № 6, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение включает:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.3. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 6 устанавливается с учетом:

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

- рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

1.5. 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.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

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

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МКДОУ детский сад № 6:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6195 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	7137 рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников: воспитатель - старший воспитатель - инструктор по ФК и музыкальный руководитель, - учитель логопед	9425 рублей 9511 рублей 8646 рублей 9511
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	35094 рублей

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

2.2.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу 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 коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до -3.0.

2.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Павловский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

<i>Наименование учреждений и организаций</i>	<i>Наименование должностей</i>
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов);	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие)

2.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах РФ:

2.6.1. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.6.2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): педагогам-психологам; методистам; музыкальным руководителям.

2.6.3. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

2.6.4. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.6.5. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным

по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяется Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и 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 и опасными условиями труда ст. 147 ТК РФ – 12%. 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 признано безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

- за совмещение профессий (должностей) по соглашению сторон трудового договора – 100%;

- за расширение зон обслуживания по соглашению сторон трудового договора - 100%;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – 100%;

- специалистам за работу в сельской местности – 25%. Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах;

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах;

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах;

- за работу в ночное время – 35%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере;

- за сверхурочную работу – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

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

4.3. 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. Порядок и условия премирования работников учреждения.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МКДОУ детский сад общеразвивающего вида № 6 могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 мес., год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

При премировании учитывается:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 мес., год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу),

тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до пяти окладов при:

- поощрении Правительством РФ, главой администрации Краснодарского края, главой муниципального образования Павловский район;

- присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края, награждении знаками отличия РФ;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования РФ;

- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплаты за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективным договором, настоящим Положением.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

Приложение № 5
к коллективному договору

«Согласовано»
Протоколом профсоюзного комитета
№ _____ от «12» _____ 2023 г.
Председатель профкома
Н.А. Соловьева



«Утверждаю»
Заведующий МКДОУ детский сад № 6
«15» _____ 2023 г.
О.И. Компаниец



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными условиями труда,
которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Вид льгот	Основание
1	Повар, работающий у плиты	Доплата 12% (к окладу)	По результатам специальной оценки условий труда
2	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	Доплата 12% (к окладу)	По результатам специальной оценки условий труда
3	Младший воспитатель	Доплата 12% (к окладу)	По результатам специальной оценки условий труда
4	Кухонная рабочая	Доплата 12% (к окладу)	
5	Рабочий по стирке и ремонту спец одежды	Доплата 12% (к окладу)	

**Приложение № 6
к коллективному договору**

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6
Н.А. Соловьева
« 15 » _____ 2023г.



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ д/с № 6
О.И. Компаниец
« 16 » _____ 2023г.



Расчетный листок за _____ 2023года

Подразделение												
Таб.№						Должность						
Норма дней												
Код	Вид	Дни	Часы	Период	КомВп	Сумма	Код	Вид	Период	КомВп	Сумма	
1. Начислено						2. Удержано						
Итого												
Долг за работником			Нарастающий итог:			начислено	НДФЛ	Вычеты	Мат.помощь			
ПФР				ТФОМС				ФФОМС				ФСС
Страховая часть												

Приложение № 7
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6
Н.А. Соловьева
_____ 2023г.



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ д/с № 6
О.И. Компаниец
« 18 » _____ 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления премий работникам муниципального
казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской

1. Общие положения

1.1 Положение о премировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №6 станицы Новолеушковской. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742, Положением об оплате труда Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской направлено на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ детский сад № 6, повышение качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской (далее по тексту МКДОУ детский сад б), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3 Премияльные выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. Размеры премиальных

выплат зависят от наличия средств фонда оплаты труда учреждения.

2. Порядок и условия премирования работников учреждения.

2.1. Премирование работников МКДОУ детский сад № 6 осуществляется с учетом результатов деятельности работников в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы работников.

2.2. За выполненную работу устанавливаются премии:

2.2.1. по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

2.2.2. за сложность и напряженность - 1000-10000 рублей;

2.2.3. интенсивность и высокие результаты работы - 1000-10000 рублей.

2.3. Распределение премий осуществляет Комиссия, созданная в МКДОУ детский сад № 6, на основе результатов персональной деятельности работников по установленным критериям и на основе мотивированных предложений для стимулирования работников.

2.4. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по детскому саду.

2.5. Установление премий осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

При премировании учитывается:

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

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

-выплата за высокие показатели результативности;

-выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

-выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их

проведения);

-выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

Приложение № 8
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6

 Н.А. Соловьева
2023г.



Утверждаю:

Заведующий МКДОУ д/с № 6

 О.И. Компаниец
2023г.



Положение
о материальной помощи работникам муниципального
казённого дошкольного образовательного учреждения детский
сад общеразвивающего вида № 6
станции Новолеушковской

1. Общая часть.

1.1 Положение о материальной помощи работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станции Новолеушковской. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742, Положением об оплате труда Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станции Новолеушковской направлено на усиление материальной поддержки работников МКДОУ детский сад № 6.

1.2. Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.

2. Материальная помощь.

2.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь:

2.1.1. При стихийных бедствиях и несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т.д.) в размере 1000 рублей - 4000 рублей.

2.1.2 В целях социальной поддержки работников, находящихся в трудной жизненной ситуации, на основании приказа заведующего МКДОУ детский сад № 6, по согласованию с профсоюзным комитетом – 1000 рублей – 4000 рублей.

2.1.3 В случаях болезни и длительного лечения, операции (на основании справки от врача) для частичного возмещения затраченных средств на лечение - от 500 рублей до 4000 рублей.

2.1.4 В случае смерти близких родственников – 1000 рублей.

3. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

4. На выплату материальной помощи могут быть направлены также следующие средства:

- из фонда экономии оплаты труда по итогам отчётного периода, прошедшего года.

- внебюджетные средства.

**Приложение № 9
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МКДОУ детский сад № 6

Н.А. Соловьева

«15» декабря 2023 г



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ детский сад № 6

О.И. Компаниец

«15» декабря 2023 г



**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской заключили настоящее Соглашение в том, что в течение 2021 года руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда на рабочих местах.

№	Содержание мероприятий работ	Еденица учёта	Стоим ость работ в рублях	Срок выпол нения	Ответственный за выполнеи мероприятий
1	2	3	5	6	7
1	Организационные				
	Специальная оценка по условиям труда младшего	Рабочих	2000,00	декабрь	Ответственный по

	воспитателя	мест		2024г	охране труда Е.П.Мартынова
	Обучение и проверка знаний по пожарной безопасности	человек	1000	В течение года	заведующий О.И. Компаниец
	Обучение по охране труда	человек	4600	В течение года	заведующий О.И. Компаниец
	Организовать занятия по подготовке и сдаче санминимума: -правила и требования проветривания, проведение влажной уборки; -работа с дезрастворами; -хранение дезрастворов.	человек	5368,30	4 квартал 2024г	Завхоз Е.П.Мартынова
2	Технические мероприятия				
	Гидроиспытания и промывка систем отопления		40000	3 квартал 2024 г.	Завхоз Мартынова Е.П.
	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации		12000	2 квартал 2024г	Завхоз Мартынова Е.П.
	Контроль за работой электрооборудования на пищеблоке и прачечной			постоянно	Ответственный за электрохозяйство
	Инструктаж и контроль по работе с электроприборами со всеми сотрудниками			1 раз в год	ответственный за электрохозяйство
	Обеспечение теплового режима в зимний период			На время отопительного сезона	Завхоз Мартынова Е.П.
	Своевременная замена эл. лампочек внутри здания и на улице на энергосберегающие	Штук	2000	В течение года	. Завхоз Мартынова Е.П.
3	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной				

	обеспечение работников мылом, дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами	чел.	4550	постоянно	Завхоз Мартынова Е.П.
	Приобретение спец одежды	человек	16300	Август 2024г	Завхоз Мартынова Е.П., кастелянша Кочубей Ф.Н.
4	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
	Ежегодные и периодические медицинские осмотры	человек	83307,00	1 раза в год	Старшая медсестра Соловьева Н.А.
5	Мероприятия по пожарной безопасности				
	Организация обучения работников детского сада мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных занятий.	чел		1 раз в год	Ответственный по пожарной безопасности Мартынова Е.П., ответственный по ОТ Кочубей Ф.Н.
	Заправка огнетушителей	шт	8400	2 раза в год май 2024г	. Завхоз Мартынова Е.П.

Приложение № 10
к коллективному договору

«Согласовано»

Протоколом профсоюзного комитета
№ 10 от « 05 » сентября 2013 г.

Председатель профкома
Н.А.Соловьева



«Утверждаю»

Заведующий МБДОУ детский сад №6
« 05 » сентября 2013 г.

О.И.Компаниец



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Медсестра	Халат хлопчатобумажный	1
2	Завхоз	Халат хлопчатобумажный	1
3	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
4	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
5	Рабочий по стирке и ремонту спец одежды	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка х/б	1
6	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно перчатки резиновые	2
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Фартук х/б	2
		Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 пара Дежурные

8	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
9	Рабочий по кухне	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
		Перчатки резиновые	1

**Приложение № 11
к коллективному договору**

«Согласовано»
Протоколом профсоюзного комитета
№ 10 от «25» сентября 2025 г.
Председатель профкома
Н.А.Соловьева



«Утверждаю»
Заведующий МКДОУ детский сад №6
«25» сентября 2025 г.
О.И.Компаниец



**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и работ, работники которых обеспечиваются бесплатно мылом и
моющими средствами**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц на одного человека (гр.)
1	Медсестра	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное для мытья рук	200
2	Завхоз	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное для мытья рук	200
3	Мл. воспитатель.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное для мытья рук	200
4	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное для мытья рук	200
5	Рабочий по стирке белья	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное для мытья рук	200
6	Рабочий по ремонту зданий и сооружений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное для мытья рук	200

Приложение № 12
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6

Н.А. Соловьева

«15» _____ 2023г.

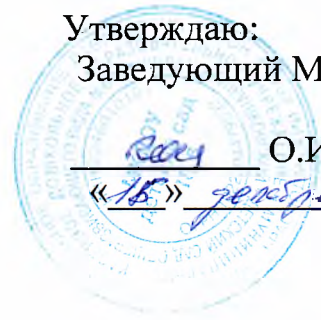


Утверждаю:

Заведующий МКДОУ д/с № 6

О.И. Компаниец

«15» _____ 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станции Новолеушковской

1. Общее положение

1.1 Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 (с изменениями и дополнениями), Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской направлено на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ детский сад № 6, повышение качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 6 станицы Новолеушковской (далее по тексту МКДОУ детский сад № 6), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Средства стимулирующей части работникам формируются в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает основной (базовый)

и стимулирующий.

1.4. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата образовательного учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств фонда оплаты труда учреждения.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты включают в себя:

Первоочередные стимулирующие выплаты.

2.1. Доплата за наличие квалификационной категории:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20%;
- при наличии первой квалификационной категории - 15%;

2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет (% от оклада) педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - от общего количества лет, проработанных в муниципальных образовательных учреждениях и учреждениях образования:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10%;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15%;
- при стаже работы от 20 лет - 20%

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу:

- за почетное звание «Заслуженный», «Почетный учитель общего образования РФ», за грамоту МО РФ и др. - 10% от педагогической нагрузки.

2.4. Распределение стимулирующих выплат:

- распределение стимулирующих выплат осуществляет Комиссия, созданная в МКДОУ детский сад № 6 на основе результатов персональной деятельности работников по установленным категориям и на основе мотивированных предложений для стимулирования работников;
- решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по детскому саду;
- установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.5 Стимулирующие доплаты за результативность педагогическим работникам:

№	Критерии	Сумма (руб)
2.5.1.	Посещаемость: Коэффициент посещаемости от 90 % и выше Коэффициент посещаемости 80 % Коэффициент посещаемости 76%	1500 1200 800
2.5.2	Участие в профессиональных конкурсах: - на муниципальном уровне: призер участник - на региональном уровне призер участник	2000 1500 3500 2500
2.5.3	Наличие публикаций: - районных СМИ - на сайте ДОУ	1000 700
2.5.4	Выступления на районных семинарах и т.д.	1000 (за каждый)
2.5.5	Работа по созданию развивающей предметно – пространственной среды (микроклимат, оснащенность групповой комнаты, педагогического процесса, дизайн, целесообразность наполнения, эстетика оформления, креативность, соответствие возрастным требованиям СанПиНа) по итогам конкурса: 1 место 2 место 3 место	2500 2000 1500
2.5.6	Оформление информационного материала (по итогам конкурса): 1 место 2 место 3 место	2500 2000 1500
2.5.7	Организация кружковой работы (за один кружок)	1300
2.5.8	Взаимодействие с родителями: Проведение совместных конкурсов, выставок, проведение презентаций, праздников, открытых занятий	1000 (за каждое)

2.5.9	Работа в качестве эксперта или члена жюри в районных мероприятиях	1500
2.5.10	Разработка или использование нетрадиционных форм проведения развлечений и праздников	1000(за одну разработку)
2.5.11	Изготовление пособий и дидактических игр	1000 (за каждое)
2.5.12	Организация проектной деятельности (один проект)	1000
2.5.13	За оформление теневых навесов (по итогам осмотра) 1 место 2 место 3 место	2500 2000 1500
2.5.14	За оформление информационных уголков (по итогам конкурса) 1 место 2 место 3 место	2500 2000 1500
2.5.15	Изготовление: - костюмов -атрибутов для организации праздников и развлечений -декораций	1500 1000 1500
2.5.16	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	500-5000
2.5.17	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	500-10000
2.5.18	За работу по подготовке учреждения: к летне - оздоровительному периоду новому учебному году	500-2500 500-2500

2.6 Для должностей учебно-вспомогательного персонала

№	Критерии	сумма
2.6.1	Действенная помощь воспитателю в организации воспитательного процесса: - изготовление дидактических пособий - участие в занятии (роль в сюрпризных моментах)	1000(за каждое) 1000(за каждое)

2.6.2	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	500-5000
2.6.3	Изготовление и подготовка - костюмов - атрибутов - декораций	1000 500 1000
2.6.4	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	500-2500
2.6.5	За работу по подготовке учреждения к летнему оздоровительному периоду	500-2000
2.6.6	За работу по подготовке к новому учебному году	1500-2000
2.6.7	За участие в утренниках (исполнение ролей)	500-1000(за каждую)
2.6.8	За разгрузку продуктов питания	1000

2.7 Для должностей медицинского персонала

№	Критерии	сумма
2.7.1	Организация и помощь при проведении новых форм здоровьесберегающих мероприятий	1000
2.7.2	Подготовка и предоставление материалов для сайта ДООУ	1000
2.7.3	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	500-5000
2.7.4	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	500-5000
2.7.5	За работу по подготовке учреждения к летнему оздоровительному периоду	1000-2000
2.7.6	За работу по подготовке к новому учебному году	1000-2000

2.8 Для должности заведующего хозяйством

№	Критерии	Сумма
2.8.1	Разгрузка и погрузка продуктов питания на склад и со склада	1000
2.8.2	Организация работы по подготовке: - к новому учебному году, - к летнему оздоровительному периоду	1000-2000

		1000-2000
2.8.3	Участие: - в благоустройстве территории - в ремонте	1000-2000 1000-2000

2.9 Для должностей обслуживающего персонала

№	Критерии	Сумма
2.9.1	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1000-10000
2.9.2	Изготовление и подготовка - костюмов - атрибутов - декораций	1500 1000 1500
2.9.3	Участие в утренниках (исполнение ролей)	1000(за каждую)
2.9.4	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	500-6000
2.9.5	За работу по подготовке учреждения к летнему оздоровительному периоду	1000-2000
2.9.6	За работу по подготовке к новому учебному году	1000-1500
2.9.7	За разгрузку продуктов питания	1000

2.10. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

2.11. Стимулирование работников устанавливаются в абсолютной сумме.

2.12. Стимулирующие выплаты на длительный срок устанавливаются в абсолютной сумме:

№	Выплаты	Сумма (руб)
2.12.1	За работу с сайтом учреждения, электронная почта	2000
2.12.2	За работу в Сетевом городе, «Е»Услуги	2500
2.12.3	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	1000-10000
2.12.4	Аттестация педагогических работников	2000
2.12.5	Ведение табеля учета рабочего времени	1000
2.12.6	Ведение работы по ПМПК	1500
2.12.7	За исполнение обязанностей ответственного по ОТ и ТБ	3000
2.12.8	За исполнение обязанностей ответственного по ПБ	1500
2.12.9	За работу с базами данных (Пенсионный фонд)	1500

2.12.10	За составление документации для государственных контрактов, аукционов, работа с сайтом закупок	6000
2.12.11	За работу по повышению правовых и социально-экономических знаний (ПК)	2500
2.12.12	За наставничество	1500
2.12.13	Молодому специалисту (до 3-х лет включительно)	1500
2.12.14	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (кладовщик)	3000
2.12.15	За работу с архивными документами	2500

С положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ детский сад № 6 ознакомлены:

1.	«15»	12	2023	г.	И	Н.А. Соловьева
2.	«15»	12	2023	г.	И	О.Ч. Каштанова
3.	«15»	12	2023	г.	И	В.Н. Горбенко
4.	«15»	12	2023	г.	И	С.М. Мартынова
5.	«15»	12	2023	г.	И	Ф.И. Косов
6.	«15»	12	2023	г.	И	И.В. Лодыгина
7.	«15»	12	2023	г.	И	Т.И. Кармина
8.	«15»	12	2023	г.	И	Е.В. Биканова
9.	«15»	12	2023	г.	И	С.И. Мамлеев
10.	«15»	12	2023	г.	И	М.И. Изученно
11.	«15»	12	2023	г.	И	А.В. Ковал
12.	«15»	12	2023	г.	И	М.А. Ромашина
13.	«15»	12	2023	г.	И	Е.И. Ромашина
14.	«15»	12	2023	г.	И	Л.В. Шахматова
15.	«15»	12	2023	г.	И	Л.В. Чернышова
16.	«15»	12	2023	г.	И	Е.В. Ковал
17.	«15»	12	2023	г.	И	З.И. Горбач
18.	«15»	12	2023	г.	И	О.А. Герасимова
19.	«15»	12	2023	г.	И	И.П. Ровная
20.	«15»	12	2023	г.	И	О.С. Кайрдышева
21.	«15»	12	2023	г.	И	В.И. Тютюева
22.	«15»	12	2023	г.	И	В.В. Кармина
23.	«15»	12	2023	г.	И	И.В. Южик
24.	«15»	12	2023	г.	И	Н.В. Кармина
25.	«15»	12	2023	г.	И	Л.И. Шмелева
26.	«15»	12	2023	г.	И	А.И. Шмелева
27.	«15»	12	2023	г.	И	И.Л. Фонова
28.	«15»	12	2023	г.	И	Л.И. Прохорова
29.	«15»	12	2023	г.	И	А.В. Редина
30.	«15»	12	2023	г.	И	В.В. Савенкова
31.	«15»	12	2023	г.	И	С.А. Манюшина
32.	«15»	12	2023	г.	И	Л.А. Котомкина
33.	«15»	12	2023	г.	И	А.В. Бабихина
34.	«15»	12	2023	г.	И	И.А. Серомылова
35.	«15»	12	2023	г.	И	Л.В. Евсеева
36.	«15»	12	2023	г.	И	Л.О. Корнеева
37.	«15»	12	2023	г.	И	В.И. Андриченко
38.	«15»	12	2023	г.	И	А.С. Котомкина
39.	«	»	2023	г.		
40.	«	»	2023	г.		

Приложение № 14
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6

Н.А.Соловьева

« 15 » август 2023г.



Утверждаю:

Заведующий МКДОУ д/с № 6

О.И.Компаниец

« 15 » август 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах компенсационного характера МКДОУ детский сад № 6

1. Общая часть.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008года № 1218 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», « Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район», утвержденного постановлением главы муниципального образования Павловский район от 05.05.2012г. № 742 с изменениями и дополнениями, « Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 6 станицы Новолеушковская», в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников учреждений дошкольного образования в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение определяет условия выплат компенсационного характера работникам учреждения.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.1. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 6, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются, в соответствии со статьей 147 ТК РФ, до 12% .

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 проведения специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

2.3. 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 дополнительных работ.

2.4. 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 дополнительных работ.

2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнения 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.

2.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных выплат.

2.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 06-00 часов. Минимальный размер доплаты – 35% от части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся 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 производится 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;

- на менее одинарной 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 части оклада (должностного оклада), сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.9.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

2.11.Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.12.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

Приложение № 15
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6
Н.А. Соловьева
« 15 » _____ 2023г.



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ д/с № 6
О.И. Компаниец
« 15 » _____ 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 6 ст. Новолеушковской.

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

3. Педагогические работники организации согласно штатному расписанию: старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, 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 не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск не может быть использован по частям.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с письменного 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 две недели заявлением в письменном виде. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической.

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

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

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

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

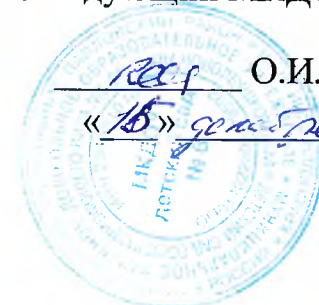
16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Приложение № 16
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ д/с № 6
Н.А. Соловьева
« 25 » _____ 2023г.



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ д/с № 6



О.И. Компаниец

« 15 » _____ 2023г

Унифицированная форма N Т-7

Утверждена Постановлением
Госкомстата России от 05.01.2004 N 1

Код
0301020

МБДОУ д/с №6 ст.Новолеушковской

Форма по ОКУД

по ОКПО

наименование организации

Мнение выборного профсоюзного
органа
от " _ " _____ 20 ____ г. N _____ учтено

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель _____
должность

ГРАФИК ОТПУСКОВ

Номер документа	Дата составления	На год
	12.11.2023	2024

личная расшифровка подписи
подпись
" _ " _____ 20 ____ г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание	
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска			
					запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	воспитатель	Фомишина Наталья Анатольевна		42	10.02.2024-11.03.2024 25.10.2024-09.11.2024					<i>Фомин</i>
	Инструктор по физ-ре	Ровная Ирина Фёдоровна		56	12.07.2024--06.09.2024					<i>Ровная</i>
	воспитатель	Ровная Зоя Александровна		42	24.08.2024-05.10.2024					<i>Ровная</i>
	завхоз	Мартынова Екатерина Петровна		28	11.05.2024-24.05.2024 08.06.2024-22.06.2024					<i>Мартынов</i>
	Педагог-психолог	Максимова Лариса Виталиевна		56	12.07.2024-06.09.2024					<i>Максимова</i>
	воспитатель	Губрий Ольга Михайловна		42	10.03.2024-30.03.2024 26.08.2024-15.09.2024					<i>Губрий</i>
	повар	Котыгорох Карина Арсеновна		28 6	24.06.2024-27.07.2024					<i>Котыгорох</i>
	воспитатель	Подольяка Наталья Владимировна		42	12.07.2024-22.08.2024					<i>Подольяка</i>
	младший	Коростова		28	10.03.2024-					

	воспитатель	Светлана Викторовна			06.04.2024				
	воспитатель	Ющик Наталья Вячеславовна		42	12.07.2024- 22.08.2024				<i>Руж</i>
	Учитель - логопед	Федоренко Оксана Александровна		56	09.09.2024- 04.11.2024				<i>Руж</i>
	воспитатель	Шамадыло Анастасия Михайловна		42	10.03.2024- 29.04.2024				<i>Шамадыло</i>
	воспитатель	Андриенко Марина Ивановна		28	11.05.2024 12.06.2024				<i>Андреев</i>
	воспитатель	Савенкова Диана Валерьевна		42	12.04.2024- 25.05.2024				<i>Савенков</i>
	старшая медсестра	Соловьева Наталья Алексеевна		28	09.08.2024- 05.09.2024				<i>Соловьев</i>
	Помощник повара	Малютин Светлана Алексеевна		28	09.08.2024- 05.09.2024				<i>Малютин</i>
	машинист по стирке белья	Горбенко Евгения Николаевна		28	09.08.2024- 05.09.2024				<i>Горбенко</i>
	воспитатель	Шищенко Людмила Ивановна		42	10.06.2024- 01.07.2024 11.10.2024- 31.10.2024				<i>Шищенко</i>
	повар	Сороштанова Инна Алексеевна		28 6	11.05.2024- 24.05.2024 10.09.2024- 28.08.2024				<i>Сороштанова</i>
	младший	Карпетченко		28	12.07.2024-				

	воспитатель	Валентина Валериевна			08.08.2024					<i>Вал</i>
	младший воспитатель	Карпенко Галина Ивановна		28	12.04.2024-11.05.2024					<i>Кар</i>
	кастелянша	Кочубей Фаина Николаевна		28	11.05.2024-24.05.2024 09.09.2024-22.09.2024					<i>Коч</i>
	повар	Бабохина Анна Владимировна		28 6	09.09.2024-12.10.2024					<i>Бабо</i>
	младший воспитатель	Овдиенко Наталья Ивановна		28	24.05.2024-21.06.2024					<i>Овд</i>
	воспитатель	Харченко Наталья Георгиевна		42	11.10.2024-22.11.2024					<i>Хар</i>
	воспитатель	Шагина Светлана Михайловна		42	25.07.2024-05.09.2024					<i>Шаг</i>
	Младший воспитатель	Фомишина Елена Николаевна		28	10.06.2024-08.07.2024					<i>Фом</i>
	воспитатель	Филоненко Анна Владимировна		42	09.09.2024-17.10.2024					<i>Фил</i>
	младший воспитатель	Ралко Елена Владимировна		28	09.08.2024-05.09.2024					<i>Рал</i>
	Младший воспитатель	Попова Марина Леонидовна		28	25.01.2024-07.02.2024 09.07.2024-22.07.2024					<i>Поп</i>
	воспитатель	Марченко Людмила Владимировна		42	09.06.2024-21.07.2024					<i>Мар</i>
	Кухонный рабочий	Дирочка Ольга Владимировна		28	10.06.2024-08.07.2024					<i>Дир</i>

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 6 ст. Новолеушковской


ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 10
собрания трудового коллектива

от - 15 декабря 2023
всего членов коллектива – 39 чел.
на собрании присутствовало - 30 чел.

Повестка дня

1. О подведении итогов выполнения Коллективного договора на 2020-2023 год.
2. О заключении Коллективного договора на 2023-2026г.
 - 1.1. Слушали:
 - председателя ПК «О выполнении Коллективного договора за 2020-2023г.»
 - 1.2. Постановили:
 - считать, что Коллективный договор выполнен работодателем и профкомом по всем разделам.
 - 2.1. Слушали:
 - председателя ПК Н.А. Соловьева «О заключении Коллективного договора на 2023-2026г.»
 - 2.2. Постановили:
 - одобрить и заключить Коллективный договор на 2023-2026годы и приложения к нему;
 - поручить подписать коллективный договор и приложения к нему:
 - от работодателя – заведующего МКДОУ детский сад № 6;
 - от работодателя – председатель профкома.

Председатель собрания

 Н.А.Соловьева

Секретарь

 Ф.Н. Кочубей



Павловская районная территориальная организация Профсоюза
работников образования и науки РФ
Первичная профсоюзная организация
МКДОУ детский сад № 6 ст. Новолеушковской

Выписка из протокола № 11
собрания трудового коллектива

от 15.02.2023 года.

Всего членов трудового коллектива - 39

На собрании присутствовало – 30 членов трудового коллектива.

Представители администрации – заведующий МКДОУ д/с 6 О.И. Компаниец

Повестка дня

Слушали:

Председателя профкома Н.А. Соловьева:

1. «Анализ выполнения коллективного договора за 2020-2023год».
2. О внесении дополнений в Коллективный договор

Постановили:

1. Признать выполненным коллективный договор за 2020-2023 год работодателем и профкомом по всем разделам.
2. Внести дополнения в Коллективный договор.

Проголосовали:

«за» - 30
«против» - нет
«воздержались» - нет

Председатель:

Н.В.Подолька

Секретарь

Ф.Н.Кочубей

Верно:

председатель первичной профсоюзной организации

Н.А.Соловьева



**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 6 ст. Новолеушковской**

Анализ

**выполнения Коллективного договора МКДОУ д/с №6
за 2020 - 2023 годы**

наименование раздела, пункта коллективного договора	Выполнение	Замечания, предложения
<p>1. Общие положения</p>	<p>Содержание соответствует ТК РФ</p>	
<p>Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида ст.Новолеушковской</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и подзаконными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и обеспечению 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 законодательными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Сторонами коллективного договора являются:</p>		
<p>Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице его председателя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Работодатель в лице его представителя – заведующей дошкольной Светланой Анатольевной</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Территория настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения.</p>		
<p>Этой коллектив наделяет профсоюзный комитет правом представлять его интересы при проведении переговоров в области и заключении коллективного договора, контроля исполнения обязательства сторон в период его действия</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Администрация признает профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета единственным полномочным представителем трудового коллектива</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с представителем учреждения.</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, реорганизации, преобразовании) учреждения</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода собственности.</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия коллективного договора ни одна из сторон не прекратит в одностороннем порядке выполнение обязательств (ст. 44 ТК РФ).</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>
<p>Исполнение обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.</p>	<p>выполняется</p>	<p>нет</p>

ИИ

3 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.	выполняется	нет
4 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.	выполняется	нет
5 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:		
1) правила внутреннего распорядка;		
2) Положение об оплате труда работников;		
3) соглашение по охране труда;		
4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.		
5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска или материального поощрения в течение года.		
6) положение о премировании работников.	выполняется	нет
Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:	выполняется	
- согласование с профкомом;		
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ);		
получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающие интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем трудовом договоре;		
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;		
- участие в разработке и принятии коллективного договора.		

II Трудовые отношения

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, ежегодного оплачиваемого отпуска, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

По инициативе работодателя, изменение существенных условий

трудового договора, как правило, только на новый учебный год, в связи

изменениями организационных и технических условий труда,

результатами эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а

также работы без изменения его трудовой функции (работы,

специальной специальности, квалификации или сложности) (статья 74

ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий

трудового договора допускается только в исключительных случаях,

вызванных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О

таких изменениях существенных условий труда договора, работник

должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее

одного месяца (статья 162 ТК РФ) .Если работник не согласен с

изменением работы в новых условиях, то работодатель обязан в

письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении

работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. С

его согласия работник может быть переведен на работу,

если она более низкой квалификации (статья 73 ТК РФ)

Работодатель или его полномочный представитель обязан при

заключении трудового договора с работником ознакомить его

с содержанием настоящего коллективного договора, Уставом

учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными

действующими нормативными актами, действующими в

учреждении.

Расторжение трудового договора с работником может

производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и

иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

В случае направления работника для повышения квалификации охранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Гарантировать работникам, успешно прошедшим обучение в учреждениях высшего, начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня образования в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, квалификации.

Проводить проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

зации

ева

г.

V Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение к годовому календарным учебным графиком, графиком занятости, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 100 ТК РФ) для руководителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается максимальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю, для женщин-36 часов в неделю.

Выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена работа работников учреждения в выходные и нерабочие, праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению работодателя.

Рабочий и нерабочий, праздничный день оплачивается работнику в двойном размере в порядке, предусмотренном

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Способность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. В предельно короткий срок времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Положительное значение стажа работы дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска предусмотрено в ст. 121 ТК РФ.

Отмена, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также в случае возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

Работодатель обязуется: предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

а) работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

б) работающим в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 дней (ст.128 ТК РФ);

в) сопровождающим детей младшего школьного возраста в школу до 1 дня;

г) сопровождающим детей выпускников на последний звонок до 1 дня;

д) сопровождающим в армию детей до 3 дней;

е) сопровождающим председателя первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дня.

Работодатель гарантирует педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы ежегодный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

График отпусков устанавливается с учётом графика отпусков для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам условия для отдыха и приёма пищи в рабочее время, которое устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Ф).

В выходные и нерабочие праздничные дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, работникам предоставляется дополнительный отпуск.

В выходные и нерабочие праздничные дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, работникам предоставляется дополнительный отпуск.

В соответствии со статьей 117 и ст.118 ТК РФ, предоставлять работникам основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней, из которых 28 календарных дней предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, а 12 календарных дней за особый характер работы, поварам 28 календарных дней и 6 календарных дней за постоянную работу у работников 28 календарных дней.

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

ой
ганизации

Доловьева
2023г.

<p align="center">VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</p> <p>Стороны исходят из того, что: Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОУ д/с №6. Оплата труда медицинских работников учреждения проводится применительно к условиям оплаты труда, установленным аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по отраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников (ст. 144 ТК РФ) Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 2 и 17 . (ст. 130 ТК РФ) Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. Для повышения уровня реального содержания производится индексация заработной платы (ст.134 ТК РФ)</p>	<p>выполняется</p> <p>выполняется</p> <p>выполняется</p> <p>выполняется</p>	<p>нет</p> <p>нет</p> <p>нет</p> <p>нет</p>
<p align="center">VII. Социальные гарантии и компенсации</p> <p>Стороны договорились, что работодатель: Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Выплачивает единовременное пособие в размере оклада в связи с выходом на пенсию (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины). Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении с 25% скидкой по оплате за их содержание. Работодатель обеспечивает проведение углубленных мед.осмотров работающих во вредных условиях труда с предоставлением в этих целях работникам оплачиваемого рабочего времени.</p>	<p>выполняется</p> <p>выполняется</p> <p>выполняется</p> <p>выполняется</p>	<p>нет</p> <p>нет</p> <p>нет</p> <p>нет</p>

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

Беспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения, ответственных должностных лиц.

Беспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Разработать и утвердить инструкции на каждое рабочее место по охране труда по согласованию с профкомом(ст.112 ТК РФ)

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

Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Беспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников профсоюза и других работников учреждения. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Беспечивать осуществление общественного контроля за поведением углубленных мед.осмотров работающих в опасных условиях труда через уполномоченных по охране труда, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию.

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

ации

за

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкомом (ст. 376 ТК РФ)

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3, пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

• расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

• привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

• деление рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

• разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

• продолжительность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• индексирование заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

• изменение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

• установление перечня должностей работников с нормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ);

• создание комиссии по охране труда – 3 человека (ст. 218 ТК РФ);

• установление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

• увеличение размеров повышенной заработной платы за работу в (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

• меры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

• рассмотрение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

• установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, занятых на работах с особыми условиями труда, в том числе в необходимых профессиях и специальностях (ст. 196 ТК РФ).

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

ЦИИ

ва

Р

ой
анизации

овьева

23г.

Ф);
установление сроков выплаты заработной платы работникам
ст. 136 ТК РФ).

профком обязуется:
предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза
по социально-правовым 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
включают ежемесячно денежные средства из заработной
платы на счет первичной профсоюзной организации.

осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его
представителями трудового законодательства и иных
нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового
закона (ст. 370 ТК РФ).

осуществлять контроль над правильностью расходования фонда
заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии
заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов
расходования.

осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения
личных карточек работников, за своевременностью внесения в
них записей, в том числе при присвоении квалификационных
категорий по результатам аттестации работников.

представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в
спорах по трудовым спорам и суде.

осуществлять совместно с комиссией по социальному
страхованию контроль над своевременным назначением и
выплатой работникам пособий по обязательному социальному
страхованию.

совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет
находящихся в санаторно-курортном лечении, своевременно
подавать заявки уполномоченному району.

осуществлять общественный контроль над своевременным и
полным перечислением страховых платежей в фонд
обязательного медицинского страхования.

вызывать членам профсоюза материальную помощь в случае
тяжелой болезни.

осуществлять контроль над правильностью своевременностью
оставления работникам отпусков и их оплаты.

осуществлять культурно-массовую и физкультурно-
спортивную работу в учреждении.

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

**Контроль выполнения коллективного договора.
Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:
Работодатель направляет коллективный договор в течение 7
дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в
уполномоченный орган по труду.

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению
условий коллективного договора.

Работодатель осуществляет контроль над реализацией плана мероприятий по
исполнению коллективного договора и его положений и
отчитывается по результатам на общем собрании работников 2
раза в год.

Работодатель устанавливает порядок разрешения
индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют

выполняется

нет

выполняется

нет

выполняется

нет

Р

все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.	выполняется	нет
В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.	выполняется	нет
Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.	выполняется	нет
Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.	выполняется	нет
Поручить комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения ст.44 ТК РФ	выполняется	нет

Постановили: коллективный договор с приложениями и дополнениями за 2020 - 2023годы выполняется по всем пунктам раздела без замечаний.

ой
ганизаци

Председатель собрания
Секретарь собрания



Н.А.Соловьева
Ф.Н.Кочубей

Соловьева
2023г.

Прочито и
пронумеровано
103 лист
Заведующий МКДОУ
детский сад №6
О.И.Компаниец