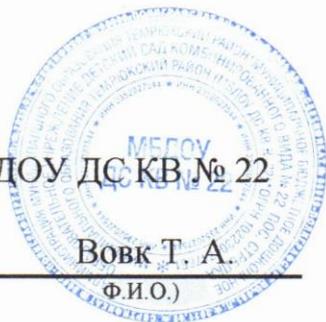


Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22

Т. Вовк

(подпись)

«12» мая 2021 г.



Вовк Т. А.

(Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета

С. А. Олейник

(подпись)

«12» мая 2021 г.



Олейник С. А.

(Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район

на 2021 – 2024 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Принят на общем собрании работников
Протокол от 12.05.2021 г. № 2

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский района далее (МБДОУ ДС КВ № 22)

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве в Краснодарском крае», отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

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

Сторонами коллективного договора являются: заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 работодатель в лице его представителя Вовк Татьяны Алексеевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Олейник Светланы Алексеевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 12 мая 2021 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного 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;
- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организацией показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. Предоставление педагогической работы 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.

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

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

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; 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.

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

2.4.7. 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 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам 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. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях:

-призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края;

-нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить ежемесячную выплату стимулирующего характера в течении 6 месяцев в размере 500 рублей;

- осуществлять ежемесячную выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3 000 рублей;

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

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

- способствовать осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации и заведующим МБДОУ ДС КВ № 22.

4.1.2. Для заведующего, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и заведующего МБДОУ ДС КВ № 22, в связи с расположением **в сельской местности**, - женщинам устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

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

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

4.1.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

4.1.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.9. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.10. 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).

4.1.11. 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).

4.1.12. 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.

4.1.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.14. 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).

4.1.15. 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.

4.1.16. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Приложение № 8).

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).

4.1.17. 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.

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

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

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

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

4.1.19. 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 № 13).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, в случаях:

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 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 (по усмотрению работодателя);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней (по усмотрению работодателя);
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней (по усмотрению работодателя).

4.2.2. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней. Перечень должностей и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяются в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (**приложение № 9**).

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

4.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных

актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ПАО СБЕРБАНК

Днями выплаты заработной платы являются:

23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (приложение № 14).

Форма расчетного листка утверждается приказом заведующего в начале календарного года с отражением величины уплаченных страховых взносов во внебюджетные фонды с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 136 ТК РФ).

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

5.1.3. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате работников МБДОУ ДС КВ № 22 (Приложение № 2), разработанного на основании Постановления главы администрации Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

5.1.4. Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

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

5.1.6. 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 начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

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. К настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 16, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.11. 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.

5.1.12. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

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

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

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

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

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

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. 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 (Приложение № 2).

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 предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств 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 образовательных организациях, 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 сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, в размере 20% от заработной платы (и фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере 50-100% (при работе в организации более 20 лет) пенсионерам, выходящим на пенсию и фонда экономии заработной платы).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере 20-50% (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере 10% лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.1.9. Материальная помощь выплачивается и в других случаях согласно положению об оказании материальной помощи работникам (приложение 15).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.
- 6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций в соответствии с районным положением «О порядке и размерах выдачи материальной помощи членам профсоюза», утвержденным комитетом Темрюкской районной территориальной организации профсоюза.
- 6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.
- 6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.
- 6.2.7. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «Альфа Страхование – ОМС».

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).
- 7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда.
- 7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 5), в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда. График проведения СОУТ (Приложение № 12) 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 социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение 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 в соответствии с Приложением № 2 коллективного договора.

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

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 2000 рублей.

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

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

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

7.2. 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 техническому (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 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).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать 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.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
4. О комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

5. План мероприятий по улучшению условий и охране труда работников.
6. Перечень должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм
7. Перечень профессий и должностей, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств
8. Перечень профессий, имеющих право на ежегодный, основной удлиненный оплачиваемый отпуск
9. Перечень профессий, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на досрочную трудовую пенсию по выслуге лет
11. Перечень профессий и должностей, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры
12. Перечень рабочих мест МБДОУ ДС КВ № 22, подлежащих проведению специальной оценки условий труда (СОУТ)
13. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года
14. Положение о расчётном листке.
15. Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза
16. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка
муниципального образования Темрюкский район**

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

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

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

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

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

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

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

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

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 ст.77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 ст.83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 ст.77 ТК РФ).

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

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

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий

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

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

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

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

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 23 числа текущего месяца за первую половину

текущего месяца и 08 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- способствовать в повышении работниками своей квалификации, и совершенствовании их профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район устанавливается:

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

- для сторожей предусмотрен суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учетный период составляет один месяц;

- для непедагогических категорий работников (младший обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал) устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, 7 часов 12 минут ежедневной работы.

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

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

4.4. Режим работы (смены)

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

- в обычный рабочий день – с 8.00 час. до 16.час.12 мин;

- накануне выходных дней – с 8.00 час. до 16.час.12 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней – с 8.00 час. до 15час.12 мин.

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

- в обычный рабочий день - с 13.00 час. до 14 час.00 мин.;

- накануне выходных дней - с 13.00 час. до 14час.00 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней – с 13.00 час. до 14час.00 мин.

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

- воспитателей (включая старшего воспитателя) – 36 часов в неделю, 7 часов 12 минут ежедневной работы;

- воспитателей групп комбинированной направленности (логопедической группы) – 25 часов в неделю, 5 часов ежедневной работы;

- учителя-логопеда – 20 часов в неделю, 4 часа ежедневной работы;

- музыкального руководителя – 24 часа в неделю, 4 часа 48 минут в день.

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

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

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

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

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

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

4.7.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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

РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

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

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

4.9.2. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников -42 календарных дня.

4.9.3. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников в группах комбинированной направленности- 56 календарных дней.

4.9.4. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска учителя-логопеда – 56 календарных дней.

4.9.5. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска музыкального руководителя - 56 календарных дней.

4.9.6. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска заведующего ДОУ - 56 календарных дней.

4.9.7. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска старшего воспитателя ДОУ - 56 календарных дней.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем (Ст.119 Трудового кодекса РФ).

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков за ненормированный рабочий день, вредные условия труда указана в приложении № 9 к коллективному договору.

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

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

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

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

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

4.17. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Поощрения

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

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

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

- замечание;
- дисциплинарное замечание;
- выговор с последующим увольнением по соответствующим основаниям.

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

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка
муниципального образования Темрюкский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ ДС КВ № 22 с учетом мнения представительного органа работников:

1.3 Положение включает в себя:

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

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

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

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели

производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципального образования Темрюкский район, коллективным или трудовым договором.

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

1.8. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

1.9. На период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, за ними сохраняется средний месячный заработок (**ст.187 ТК РФ**).

1.10. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ № 22 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной системе учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников детского сада устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, с профессиональными квалификационными группами должностей педагогических работников, с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район, утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

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

самостоятельно 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. Повышение и изменение базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы производится на основании нормативно-правовых актов федерального, краевого и муниципального уровней.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, работников МБДОУ ДС КВ № 22 отражены в таблице

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
2.3.1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	0,00
	младший воспитатель	
	Заведующий хозяйством	0,04
2.3.2.	Должности педагогических работников	
2.3.2.1.	1 – квалификационный уровень:	0,00
	музыкальный руководитель	
2.3.2.2.	3 – квалификационный уровень:	0,09
	воспитатель	
2.3.2.3.	4 – квалификационный уровень:	0,10
	старший воспитатель;	
	учитель-логопед педагог- психолог	

2.4. Оплата труда заведующего учреждением.

2.4.1. Заработная плата заведующего МБДОУ ДС КВ № 22, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из минимального размера должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКП) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной заработной платы. Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения, установленные главным распорядителем бюджетных средств – численность детей, воспитанников: коэффициент 1,8 –

при численности от 151 и более; коэффициент 1,5 – при численности от 101 до 150;

2.4.3. Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находится детский сад, в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

2.4.4.С учётом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.3.3.настоящего Положения.

2.4.5. Премирование руководителя детского сада осуществляется с учётом результатов деятельности детского сада в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы детского сада, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится детский сад.

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

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников – в соответствии с трудовым законодательством. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 36 часов педагогической работы в неделю - воспитателям, в том числе старшему воспитателю;
- 25 часов педагогической работы в неделю воспитателям групп комбинированной направленности (логопедической группы);
- за 24 часа работы в неделю музыкальным руководителям;
- за 20 часов в неделю учителю- логопеду.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путём умножения ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника рассчитывается по формуле: $O = O_{\text{кл}} + KB$, где O – оклад педагогического работника; $O_{\text{кл}}$ - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням; KB – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере не более 115 рублей в месяц.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет женщины-36 часов в неделю, мужчины-40 часов в неделю. Об уменьшении объёма нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

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

2.7.1. Дополнительная выплата, повышающая уровень социальной защищенности педагогических работников (**заведующий ДОУ, старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель**), в размере 3000 (трех тысяч) рублей за ставку заработной платы (Постановление Главы администрации Краснодарского края от 10.12.2007 года № 1138 «Об установлении доплат педагогическим работникам» с изменениями от 25.07.2011г.);

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

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

2.9. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат,

установленных пунктом 2.7. и не может быть уменьшен в связи с их введением.

2.10. Дополнительные выплаты, указанные в пункте 2.7. являются составной частью заработной платы работников и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ № 22, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем по итогам специальной оценки условий труда Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (**ст.147 ТК РФ**).

3.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплата за работу с вредными условиями труда устанавливается в соответствии со ст.147 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

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

3.2.2. Выплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей.

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

3.2.3. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

3.2.4. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (**ст.151 ТК РФ**). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.5. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время; ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты – 35% части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.7. Выплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере от оклада, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от оклада (ст.152 ТК РФ).

3.2.8. Выплата 25% педагогическим работникам за работу в сельской местности (Постановление Главы администрации Краснодарского края № 1218 от 27.11.2008 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

3.2.9. Выплата педагогическим работникам (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель) за квалификационную категорию. При наличии первой квалификационной категории- 10%, при наличии высшей квалификационной категории-15%. По итогам аттестации педагогических работников.

3.3. Компенсационные выплаты за специфику работы:

№ п/п.	Должность	Критерии выплаты	Размер выплаты (в % от оклада)	Основание
3.3.1	Воспитатель логопедической группы	Педагогическим работникам в группе	15%	Постановление Главы администрации

3.3.2	Учитель-логопед	комбинированной направленности, за воспитательно-образовательную работу с детьми, имеющими на основании медицинского заключения ограниченные возможности здоровья	20%	Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 (ред. от 30.06.2014 г.). «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»
3.3.3	Младший воспитатель группы комбинированной направленности		15%	
3.3.4	Заведующий		15%	
3.3.5	Старший воспитатель		15%	
3.3.6	Музыкальный руководитель		15%	

**3.4.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
работникам МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Критерии повышения	Размер выплаты в % от оклада	Основание для установления выплаты
3.4.1	Повару (за работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов)	4%	Карта специальной оценки условий труда
3.4.2	Младшему воспитателю (шум, параметры световой среды, тяжесть трудового процесса)	4%	Карта специальной оценки условий труда
3.4.3	Дополнительная выплата за совмещение должностей	По соглашению сторон трудового договора	Ст.151 ТК РФ
3.4.4	Дополнительная выплата за расширение зон обслуживания	По соглашению сторон трудового договора	Ст.151 ТК РФ

3.4.5.	Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	По соглашению сторон трудового договора	Ст.151 ТК РФ
3.4.6.	Выплата за работу в ночное время	35% (за каждый час работы в ночное время)	Ст.154 ТК РФ
3.4.7.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В двойном размере	Ст.153 ТК РФ
3.4.8.	Выплата за сверхурочную работу	Первые два часа - в полуторном размере; последующие часы - в двойном размере	Ст.152 ТК РФ
3.4.9	Выплата педагогическим работникам за работу в сельской местности.	25%	(Постановление Главы администрации Краснодарского края № 1218 от 27.11.2008г. « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».
3.4.10	Педагогические работники (воспитатель, старший	За квалификацию	По итогам аттестации

	воспитатель, учитель- логопед, музыкальный руководитель	нную категорию: при наличии первой квалификационной категории- 10% при наличии высшей квалификационной категории- 15%	педагогических работников.
--	---	---	----------------------------

3.5. 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.

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

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

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного вида
№ 22 пос. Стрелка муниципального образования
Темрюкский район

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район (далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат стимулирующего характера в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников

МБДОУ и повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат.

Работникам устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определенный трудовым договором и должностной инструкцией. Данный вид дополнительных выплат устанавливается приказом заведующего МБДОУ сроком до одного года (или до момента прекращения исполнения работником указанных выше обязанностей). Размер выплаты определяется с учетом объема выполняемых работ.

2.1. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ПОСТОЯННЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

работникам МБДОУ ДС КВ № 22

за выслугу лет, за квалификационную категорию, почётное звание и постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

№ п/п/	Должность	Основание	Размер выплат в % от оклада
1.	Педагогические работники (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный	За выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет	5% 10% 15%

	руководитель).		
2.	Педагогически е работники (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель).	За квалификационную категорию: - при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории	15% 10%
3.	Педагогически е работники	Почётное звание «Почетный учитель Тамани»	7,5%
4.	Младший воспитатель	За участие в проведении непосредственно образовательной деятельности , организуемой воспитателем (присмотр за подгруппой детей во время занятий), уборка музыкального зала перед НОД, ежедневная уборка лестничной клетки и кабинетов по утверждённому графику (кабинет заведующего, кабинет старшего воспитателя, медицинский кабинет, кабинет учителя-логопеда)	35%
5.	Дворник	За сложность, интенсивность и напряжённость выполняемой работы с учетом времени года (гололед, снегопад, листопад и другие погодные условия)	50%
6.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды, белья	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (помощь в организации режимных моментов в 1-й младшей группе, мытьё надворного туалета)	50%
7.	Повар	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (транспортировка продукции со склада, разгрузка продукции при приеме);	50%
8	Заведующий хозяйством	За выполнение работ не связанных с основной деятельностью (исполнение общественной нагрузки), за выполнение планового и предупредительного ремонта детского инвентаря и оборудования	50%
9.	Ответственный за ведение сайта ДОУ	За ведение сайта и размещение информации о ДОУ в сети интернет.	100%

10.	Председатель профсоюзного комитета	За организацию работы по социальной защите работников, содействие в решении социально- трудовых вопросов, высокий уровень ведения документации и подготовку отчётности.	50%
11.	Ответственный по охране труда	За организацию работы по охране труда, соблюдение законодательных и нормативных правовых актов и обеспечение безопасности образовательного процесса	50%

2.2. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА - для всех категорий работников МБДОУ ДС КВ № 22.

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада, в рублевом выражении
1	За участие в конкурсах, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях мероприятий для детей и работников - на уровне учреждения - на уровне района - на уровне края	30% 50% 100%
2	Производить ежемесячную доплату стимулирующего характера в размере 3000 руб. отдельным наиболее значимым категория ДОУ – педагогическому персоналу, заведующей, старшему воспитателю, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, воспитателям за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.	3000 руб.
3	Производить стимулирующие выплаты всем педагогическим работникам и отдельным категориям работников в размере 3000 рублей (учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, сторож) за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени	3000руб.
4	За оказание своевременной и качественной первой помощи работникам и воспитанникам.	до 10%
5	Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения: - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - за сложность, интенсивность и напряжённость	до 200% до 200%

	выполняемой работы.	
6	За проведение работы в микрорайоне учреждения с целью увеличения контингента воспитанников (проведение подворовых обходов и т.д.)	до 100%
7	За правильное ведение трудовых книжек и т.д.	30%
8	За исполнение общественной нагрузки (подготовка к разным мероприятиям и т.д.)	до 200%
9	За эстетическое оформление предметно-развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм	до 100%
10	За выполнение косметического ремонта учреждения силами работников учреждения	до 300%
11	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении	до 50%
12	Председателю ПК за организацию работы по социальной защите работников, содействие в решении социально-трудовых вопросов, высокий уровень ведения документации и подготовку отчетности.	до 100%
13	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ.	до 100%
14	ответственному за подготовку и ведение пенсионных дел оформление и сдача отчетности	30%
15	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, осенне-зимнему, летнему периоду.	до 300%
16	Ответственному по охране труда, за организацию работы по охране труда, соблюдение законодательных и нормативных правовых актов, а так же обеспечение безопасности образовательного процесса.	до 100%
17	Ответственному за качественное ведение документации и проведение инструктажей (по пожарной безопасности, по антитеррористической защищённости, электробезопасности и т.д.)	до 50%
18	Уполномоченному по охране труда за организацию контроля и работы за состоянием охраны труда и реализации предложений по их улучшению для включения в коллективный договор.	до 50%
19	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения, закреплённых помещений, за озеленение территории	до 200%
20	За качественный и своевременный контроль за организацией питания в учреждения (комиссии по питанию)	50%
21	За своевременное информирование администрации и служб МЧС при угрозе целостности имущества	70%

22	За образцовое содержание прилегающего участка к территории учреждения	200%
23	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при обильных снегопадах, ветрах и др.	200%
24	За ведение личных дел работников и детей, своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью.	80%
25	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	100%
26	За работу не входящую в круг обязанностей (за помощь в организации режимных моментов первой младшей группе ежедневно, за участие в субботниках, уборка территории возле мусорных контейнеров, за уборку надворного туалета, за уборку кабинетов, за уборку навесов для детей во все времена года, за плановый и предупредительный ремонт детского и игрового инвентаря на участках детского сада и т.д.).	до 300%
27	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	До 300%
28	Выплата к юбилейным датам Достижение возраста 55, 60 лет (при стаже работы в данном учреждении не менее 10 лет).	До 200%
29	Выплата в связи с выходом на пенсию Достижение пенсионного возраста, оформление досрочной трудовой пенсии по выслуге лет (при стаже работы в данном учреждении не менее 10 лет).	До 200%
31	Праздничные даты: 8 марта, День дошкольного работника	от 50% до 100%
Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
32	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, напряжённость и специфику выполняемой работы; - другие выплаты	До 300 %

2.2. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА- Педагогическим работникам: воспитатель (включая старшего воспитателя), учитель-логопед, музыкальный руководитель.

№ п/п	Доплаты и надбавки	в % от оклада
1	Высокая посещаемость, снижение частоты необоснованных пропусков и снижение заболеваемости (младшие группы свыше 70%, старшие группы свыше 80%)	до 100%
2	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса	до 50%
3	Участие в проведении комплексных мероприятий, способствующих укреплению здоровья, психофизическому развитию детей, в проведении пропаганды здорового образа жизни;	до 80%
4	За применения в образовательном процессе здоровые берегающих технологий	до 50%
5	За участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС ДО	до 100%
6	Высокие показатели с родителями (законными представителями) воспитанников по оплате за детский сад; Организацию эффективных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников по привлечению к общественной жизни учреждения, образовательной деятельности; Высокий уровень решения конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями) воспитанников	до 200%
7	Разработка и внедрение в практику программно-методического сопровождения образовательного процесса (нетрадиционного оборудования, пособий, дидактических материалов, рабочих программ, перспективных планов, дидактических игр, программ по отдельным направлениям образовательной деятельности).	до 200%
8	За участие в разработке программы развития ДОУ	до 100%
9	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	до 80%
10	Творческий подход к изготовлению декораций, костюмов, атрибутов для проведения праздников, развлечений и других мероприятий	до 150%
11	Работа в консультационном центре с родителями (законными представителями) и лицами, их заменяющими, детей не посещающих ДОУ	До 30%
12	Работа с особыми категориями детей (дети инвалиды, дети с ЗПР и др.)	До 150 %

13	Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости)	До 50%
14	Обновление, пополнение предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО. Инновационный подход к дизайну детского сада.	До 50%
15	Пополнение книжного фонда методическими материалами в соответствии с ООП ДО и АООП ДО.	До 50%
16	Высокий уровень самообразования педагога, своевременное прохождение курсовой переподготовки.	До 100%
17	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	до 100%
18	Особый вклад в развитие Учреждения: Организация деятельности воспитанников ДООУ в социально - значимых проектах, акциях, мероприятиях, групповых и индивидуальных учебных проектах воспитанников. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 100%
19	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%
20	-за высокий уровень образовательной деятельности с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения; -Проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30% до 30%
21	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: -Написание планов работы в электронном виде. -Составление презентаций опыта работы в электронной форме. -Наличие публикаций в СМИ.	до 30%
22	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%
23	За ведение сайта ДООУ (систематическое обновления информации)	до 100%
24	Трансляция педагогического опыта: Организация и проведение мероприятий, повышающих	до 20%

	авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы): -Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне.	до 30% до 50% до 100%
25	за своевременное обновление и актуальность содержания информационных стендов для родителей, папок – передвижек	до 80%
26	Работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной работы, экскурсий, походов и прочее (количество детей, родителей)	до 80%
27	За воспитание и обучение детей – инвалидов. Реализация индивидуального плана работы с ребенком-инвалидом, посещающим дошкольную группу.	до 80%
28	За работу педагогов в психолого-педагогическом консилиуме ДО, и участие в комиссии ППК .	до 80%
29	Наличие и оформление детских огородов и цветников, экологических троп, тропинок здоровья: соблюдение методических требований к созданию, эстетичность оформления, творческий подход	до 200%
30	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, выступления на конференциях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера.	От 50% до 100%
31	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, творческой группе, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых ячеек и т.д.)	до 50%
32	Публикация педагогических разработок и методических материалов в СМИ, размещение материалов в сети Интернет.	до 100%
33	Молодым специалистам (в течение 3 лет)	От 30 до 50%
34	Наставникам за качественную работу с Молодыми специалистами	от 10 до 20 %
35	Методическое сопровождение молодых специалистов, вновь принятых работников (наставничество)	От 20% до 100%

2.3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА - старшего воспитателя МБДОУ ДС КВ № 22.

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	За разработку основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС	до 100%
2	За внедрение ФГОС ДО в образовательный процесс	до 50%
3	-За высокий уровень организации аттестации педагогических работников -Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме	до 50% до 30%
4	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении (Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка пед. кадров по замене.)	до 30%
5	За качественный и своевременный контроль за организацией питания в учреждение	до 100%
6	За разработку и проведение мероприятий по предупреждению дорожно - транспортных происшествий	до 100%
7	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности	до 80%
8	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	до 100%
9	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	до 80%
10	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ППК.	до 50%
11	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	До 100%
12	Организация наставничества для начинающих воспитателей	до 30%
13	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах -на муниципальном -на краевом уровне - на региональном уровне	до 80% до 100% до 200%
14	Особый вклад в развитие Учреждения: Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). Подготовка буклетов, оформление информационных	до 200%

	стендов о деятельности учреждения.	
15	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада: Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	до 50%
16	Своевременное обновление информации на сайте дошкольного образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства ежемесячно	до 100%
17	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Ведение документации в электронном виде. Составление презентаций о работе учреждения. Наличие публикаций в СМИ	до 200%
18	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 100%
19	Взаимодействие с семьями воспитанников: Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	до 100%
20	Отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 30%
21	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие действующего педагогического совета, методического объединения; отчетов о результатах самообследования деятельности учреждения; органов самоуправления и т.д.)	до 30%
22	Методическое сопровождение услуг дошкольного образования детям, не посещающим дошкольное образовательное учреждение	до 30%
23	Создание в ДООУ условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	до 20%
24	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах (победители, лауреаты). - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. - заочные:	до 75% до 50% до 30% до 10%
25	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др). - всероссийский уровень; - региональный уровень;	до 75% до 50% до 30%

	- муниципальный уровень.	
26	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий, руководство муниципальным методическим объединением	до 30%
27	Внедрение инновационной и экспериментальной деятельности	до 100%
28	Эффективность и качество исполнения управленческих решений. Интенсивность и напряженность работы. Ведение общественной работы.	до 200%
29	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе, руководство методическими объединениями, консультативными пунктами и т.д.	до 100%

2.4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА учителя-логопеда МБДОУ ДС КВ № 22.

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 50%
2	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	до 50%
3	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 50%
4	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.	до 30%
5	За работу в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ, участие в комиссии ППК	до 100%
6	100% выпускников (из группы для детей с тяжелыми нарушениями речи);	до 100%
7	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 30%

8	Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 50% до 50% до 100%
9	Особый вклад в развитие Учреждения. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	до 100%
10	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
11	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
12	Интенсивность и напряженность работы (участие в утренниках, праздниках, уборках, субботниках, ремонте и др.).	до 30%
13	Участие в опытно-экспериментальной работе	до 50%
14	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
15	использование занятий с детьми мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 50%
16	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций (Наличие благодарственных писем от родителей с указанием конкретных заслуг или за проведённое мероприятие)	до 30%
17	Работа с семьями и детьми группы риска, детьми-инвалидами	до 100%
18	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
19	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 30%
20	За ведение сайта ДООУ (систематическое обновления информации)	до 30%

2.5.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Музыкального руководителя МБДОУ ДС КВ № 22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Эффективная работа с родителями: выполнения плана мероприятий по работе с родителями в полном объеме; организация эффективных форм работы (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях) отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	до 80%
2	Инновационная работа педагога: участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, использование в воспитательно-образовательном процессе собственных разработок, программы развития ДОУ.	до 100%
3	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия,	до 30%
4	размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 30%
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне на муниципальном уровне на внутри садовом уровне	до 75% до 50% до 30%
6	Результативность работы педагога с детьми: уровень освоения детьми образовательной программы (положительная динамика освоения детьми образовательной программы по результатам мониторинга); участие воспитанников в творческих конкурсах (участие и достижения) на муниципальном и внутри садовском уровне	до 50%
7	Наличие публикаций в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы	до 50%
8	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала, активное участие в подготовке и оформлении зала для проведения утренников и развлечений.	до 100%
9	Зафиксированное участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы	до 100%
10	Инновационная образовательная деятельность по работе с детьми: а) презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, мастер-классах, педагогических чтениях, ММО; б) участие в инновационной и опытно-экспериментальной	до 100%

	работе.	
11	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда.	до 50%
12	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий.	до 30%
13	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
14	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 50%
15	проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30%
16	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 20%
17	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 80%
18	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%

4.6. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Инструктора по физической культуре МБДОУ ДС КВ №22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий: -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей); -Организация эффективных форм работы (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях)	до 50%
2	Инновационная работа педагога: -участие в экспериментальной работе, -работа в творческих группах,	до 50%
3	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: -выступления на конференциях, форумах, семинарах, -открытые занятия, -размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 100%
4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне	до 75%

	на муниципальном уровне на уровне учреждения	до 50% до 30%
5	Содержание в надлежащем виде рабочего места и физкультурного зала, активное участие в оформлении физкультурного зала и проведении спортивных праздников.	до 30%
6	Отсутствие травматизма воспитанников.	до 100%
7	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 100%
8	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	до 100%
9	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 100%
10	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 100%
11	Трансляция педагогического опыта: -Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30% до 50% до 75%
12	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
13	Особый вклад в развитие Учреждения. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
14	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 100%
15	Наличие собственных методических и дидактических	до 100%

	разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	
16	проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 50%
17	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%

2.7. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА младшего воспитателя МБДОУ ДС КВ № 22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	до 30%
2	- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	до 30%
3	За активное участие в воспитательно - образовательной работе в группе: - участие в детских праздниках и развлечениях; - помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам;	до 100%
4	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 30%
5	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
6	За сезонную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей(уборка снега, листьев, травы; посадка и полив цветов).	до 100%
7	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей.	50%
8	Участие в создании и сохранении развивающей среды.	до 100%
9	За проглаживание белья и спецодежды.	до 50%

10	Работа в группе с превышением нормативной численности детей (по факту).	до 100%
----	---	---------

2.8. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Заведующего хозяйством МБДОУ ДС КВ № 22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	до 100%
2	контроль за экономией энергии, водопотребления, газоснабжения за внедрение энергосберегающих технологий	до 50%
3	За организацию и проведение ежемесячной тренировочной эвакуации по пожарной эвакуации и антитеррористической. Ведение протокольной документации.	50%
4	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников.	до 30%
5	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	до 100%
6	За выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (за сбор информации, подготовка документации по закупочной деятельности для аукционов ежемесячно и т.д.)	До 100%
7	За привлечение спонсоров для укрепления материально-технической базы.	200%
8	За ведение документации и проведение инструктажей.	100%
9	за сложность и напряженность в работе: -выезд в бухгалтерию для сдачи отчетности по питанию и т.д.	200%
10	за своевременное и качественное составление установленной отчетности и ведение документации по складу питания	50%
11	За высокий уровень исполнительской деятельности (своевременное заключение договоров с поставщиками, подготовку отчетов, заполнение журналов и ведение отчетной документации, своевременную доставку продуктов питания).	до 50%

12	За обеспечение своевременного и качественного контроля за санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	до 50%
13	Содержание в санитарном состоянии складских помещений	20%
14	Ответственному за тепловое хозяйство и оборудование в газовой котельной.	30%

2.9. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Машиниста по стирке и ремонту спецодежды, белья МБДОУ ДС КВ № 22.

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	за качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря	30%
2	за выполнение работ по вторичному использованию мягкого инвентаря	до 20%
3	За качественную стирку и рациональное использование моющих средств.	10%
4	За правильное использование оборудования в соответствии с инструкциями по эксплуатации и его сохранность.	20%
5	качественная стирка и глажение белья	до 50%
6	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 80%
7	за стирку белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	до 100%
8	эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	до 100%
9	ремонт мягкого инвентаря и спец. одежды	до 100%
10	хранение и уход за костюмами для утренников и детских праздников.	до 200%

2.10. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА дворника МБДОУ ДС КВ № 22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 50%
2	Образцовое содержание участка ДОУ.	до 200%

3	Качественное содержание площадки под контейнеры ТКО	50%
4	За дизайн и обновление территории, участков	до 200%
5	За уровень сохранности имущества, находящегося на территории ДОУ.	до 30%
6	Уборка прилегающей по периметру территории на расстоянии 1 метр от забора.	до 50%
7	за уборку уличного туалета	30%
8	Своевременная уборка сухостойных деревьев и качество полива газонов и цветников.	до 200%

2.11. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА сторожу МБДОУ ДС КВ № 22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	За осуществление сохранности зданий, сооружений, имущества, организацию их безаварийного функционирования.	до 100%
2	Обеспечение сохранности материальных ценностей в помещениях ДОУ, отсутствие хищений, краж.	до 50%
3	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 100%
4	За качественную работу пропускного режима	100%
5	Своевременность оповещения при возникновении ЧС.	до 30%
6	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	до 50%

2.12. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА повару МБДОУ ДС КВ № 22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Выполнять вспомогательные работы при изготовлении блюд и кулинарных изделий.	до 50%
2	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	до 50 %
4	Соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	до 30%
5	За высокий температурный режим в летний период	до 100%
6	За работу в условиях, связанных с немеханизированным ручным трудом (отсутствие необходимого технологического	100 %

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

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ ДС КВ № 22 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений.

4.2. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по мере возникновения экономии фонда оплаты труда.

4.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (**Приложение № 4**).

4.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

4.5. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования заведующему МБДОУ ДС КВ № 22.

4.6. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

4.7. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ ДС КВ № 22 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

4.9. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям. При установлении итогового размера стимулирующей надбавки Комиссией учитывается суммарно число оснований для ее назначения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему педагогической работы, отработанному времени.

5. Порядок и условия премирования

5.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

5.2. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению заведующего МБДОУ ДС КВ № 22 и комиссии по назначению выплат стимулирующего характера, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

5.3. Единовременное премирование работников МБДОУ ДС КВ № 22 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

5.4. Педагогические работники ДОУ, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.5. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ ДС КВ № 22.

5.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 оформляет приказом.

5.7. Основными условиями премирования являются:
строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУДС КВ № 22, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
отсутствие случаев травматизма воспитанников;
отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.8. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

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

5.10. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 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;
- осуществление качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии определяется в процентах к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

- интенсивность и напряженность 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.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.13. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.

5.14. Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 (или уполномоченное лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в п.4.18.

5.15. Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

5.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заведующий хозяйством,) представляет заведующему МБДОУ ДС КВ № 22 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

5.17. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения

обязанностей, предусмотренных п.4.18. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

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

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

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения премии
1.	За нарушение дисциплины	
1.1.	- прогул	100
1.2.	-появление на работе в нетрезвом состоянии	100
1.3.	-опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым (смертельным) исходом	100
5.	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей	50

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

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

6.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ ДС КВ № 22, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима; полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

7. Заключительные положения

7.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

7.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

7.3. Ответственный работник МКУ «ЦБУО» Темрюкский район в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему МБДОУ ДС КВ № 22 справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

7.4. Заведующий ДОУ, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

7.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район (далее МБДОУ), в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед МБДОУ задач, повышения качества образовательного процесса, укрепления и развития материально-технической базы учреждения.

1.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующего МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по мере возникновения экономии фонда оплаты труда.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Для установления работникам ДОУ стимулирующих выплат создается Комиссия, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

2.2. Основными задачами комиссии являются:
- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с критериями;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.3. Состав Комиссии состоит из 5 человек и утверждается на заседании профсоюзного комитета МБДОУ.

В состав Комиссии включаются:

- заведующий МБДОУ;
- старший воспитатель ;
- член профсоюзного комитета;
- воспитатель;
- заведующий хозяйством.

3. Критерии и механизмы оценки результативности деятельности работников ДОУ при установлении стимулирующих выплат

3.1. При оценке достижений работников МБДОУ учитываются достижения МБДОУ и достижения самих работников.

3.2. Критерии, позволяющие оценить достижения работников МБДОУ, устанавливаются с учетом специфики работы МБДОУ. Определение критериев относится к компетенции заведующего, старшего воспитателя и заведующего хозяйством.

4. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат

4.1. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

4.2. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения заведующего МБДОУ в письменной форме.

4.3. Обжалование решения Комиссии осуществляется работниками ДОУ в установленном законом порядке.

5. Решение спорных вопросов и регламент работы комиссии

5.1. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

5.2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам ДОУ на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист по каждому работнику, утверждает его на своем

заседании. Работники МБДОУ вправе ознакомиться с данными оценками собственной профессиональной деятельности.

5.3. С момента составления оценочного листа в течение 5 дней работник ДОУ вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.4. Комиссия обязана осуществлять проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

6. Члены комиссии имеют право

6.1. Участвовать в принятии решений.

6.2. Вносить предложения по повестке дня, порядку рассмотрения обсуждаемого вопроса.

7. Порядок проведения заседаний

7.1. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

7.2. Заседание считается правомочным, если в нем приняло участие не менее двух третей от установленного числа членов комиссии.

7.3. На заседаниях комиссии ведется протокол. Протокол заседания, а также принятое комиссией решение оформляются в день заседания.

7.4. Решения на заседании принимаются большинством голосов присутствующих членов комиссии путем открытого голосования. Каждый член комиссии обладает правом одного голоса. При равенстве голосов решающим является мнение председателя.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

**План мероприятий
по улучшению условий и охране труда работников Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида № 22 пос. Стрелка
муниципального образования Темрюкский район на 2021 год**

Администрация МБДОУ ДС КВ № 22 в лице заведующего Т.А. Вовк и
трудовой коллектив в лице председателя ПК Олейник С.А. разработали и
утвердили настоящий план по улучшению условий и охране труда

№ п/п	Мероприятия	Кол- во	Стои- мость Работ, руб.	Срок выпол- нения	Ответст- венный за испол- нение	Ожидаемая Эффективность			
						Кол-во Работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во Работников высвобождае- мых с тяжелых физических работ.	
						Всего	Жен.	Всего	Жен.
1	Разработка инструкции по От и ТБ	1	500	По необхо- димость и	заведую- щий	24	24	-	-
2	Обеспечене работников спец. одеждой	10	21000	2020- 2021	Заведую- щий хозяйств ом	6	6	-	-
3	Проведение медосмотров работников	1	67000	3- 4 кварта л 2021г.	Старшая медсестр а	24	24	-	-
4	Приобретение оборудования на	1	7000	3 кварта	Заведую- щий	2	2	-	-

	пищевых блоках.			л 2021 г	хозяйств ом				
5	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров	1	12000	март 2021 г	заведующий	24	24	-	-
6	Проведение обучения по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев	2	6000	2021г.	заведующий	4	4	-	-
7	Уголок по охране труда	1	500	По мере необходимости	Ответственный по ОТ			-	-
8	Приобретение пожарного инвентаря, оборудования	1	7500	2020-2021	Заведующий хозяйством	24	24	-	-
9	Специальная оценка условий труда	2	3000	3 квартал 2021	заведующий	2	2	-	-
1	Разработка инструкции по ОТ и ТБ	1	500	По необходимости	заведующий	24	24	-	-
2	Обеспечение работников спец. одеждой	10	21000	2020-2021	Заведующий хозяйством	6	6	-	-
3	Проведение медосмотров работников	1	67000	3-4 квартал 2021г.	Старшая медсестра	24	24	-	-
4	Приобретение оборудования на пищевых блоках.	1	7000	3 квартал	Заведующий хозяйством	2	2	-	-

				2021 г	ом				
5	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров	1	12000	март 2021 г	заведующий	24	24	-	-
6	Проведение обучения по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев	2	6000	2021г.	заведующий	4	4	-	-
7	Уголок по охране труда	1	500	По мере необходимости	Ответственный по ОТ			-	-
8	Приобретение пожарного инвентаря, оборудования	1	7500	2020-2021	Заведующий хозяйством	24	24	-	-
9	Специальная оценка условий труда	2	3000	3 квартал 2021	заведующий	2	2	-	-

(Приказ Минздравсоцразвития от 01.03.2012г. №181н)

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) в организациях осуществляется:

в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

План мероприятий подписали:

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 _____ Т. А. Вовк

Председатель ПК МБДОУ ДС КВ № 22 _____ С. А. Олейник

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст.221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и соц.защиты РФ №997н от 09.12.2014г.)

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи в год	Основание (норма)
1.	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от №997н 09.12.2014г.
2.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Постановление Минтруда и социального развития РФ от 29.12.1997г. №68
3.	Повар	Костюм х/б для защиты от общепроизвод-ственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. 1 пара (до износа)	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от №997н 09.12.2014г.

4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья	<p>Халат и брюки для защиты от общепроизводственных загрязнений</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 комплект</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от №997н 09.12.2014г.</p>
5.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. на 3 года</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от №997н 09.12.2014г.</p>
6.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. на 3 года</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от №997н 09.12.2014г.</p>

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

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

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, которым обязательна выдача мыла,
обеззараживающих средств
(Приказ Министерства здравоохранения и сощразвития РФ
от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ)

№ п/п	Наименование профессии	Средства	Норма в месяц	Основание
1.	Воспитатель	Мыло	200г.	Приказ минздрав и сощразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст.212 ТК РФ
2.	Учитель-логопед	Мыло	200г.	
3.	Младший воспитатель	Мыло Крем для рук	200г. 100мл.	
4.	Повар	Мыло Крем для рук	200г. 100мл	
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья	Мыло Крем для рук	200г. 100мл	
7.	Дворник	Мыло Крем для рук	200г. 100мл	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ С. А. Олейник

«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22

_____ Т. А. Вовк

«12» мая 2021г.

**Перечень профессий, имеющих право на ежегодный, основной
удлинённый оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного удлинённого оплачиваемого отпуска	Основание для предоставления ежегодного удлинённого оплачиваемого отпуска
1.	Заведующий	56 календарных дней	Постановление правительства РФ от 14 мая 2015г. №466.
2.	Старший воспитатель	56 календарных дней	
3.	Музыкальный руководитель	56 календарных дней	
4.	Воспитатель группы комбинированной направленности	56 календарных дней	
5.	Воспитатель	42 календарных дня	
6.	Учитель-логопед	56 календарных дней	

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
« 12 » мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
« 12 » мая 2021г.

**Перечень профессий, имеющих право на дополнительный
оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность основного, оплачиваемого отпуска	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание
1.	Заведующий хозяйством	28 календарных дней	7 календарных дней	Ст.119 ТК РФ (Ненормированный рабочий день).
2.	Заведующий ДОУ	56 календарных дней	7 календарных дней	Ст.119 ТК РФ (Ненормированный рабочий день).
3.	Старший воспитатель	56 календарных дней	7 календарных дней	Ответственный по охране труда. За организацию работы по охране труда, соблюдение законодательных и нормативных правовых актов и обеспечение безопасности образовательного процесса.
4.	Воспитатель	42 календарных дня	7 календарных дней	Председатель первичной профсоюзной организации. За организацию работы по социальной защите работников, содействие в решении социально-трудовых вопросов, высокий уровень ведения документации и подготовку отчётности.

Приложение №10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
« 12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право
на досрочную трудовую пенсию по выслуге лет

№ п/п	Наименование профессии, должности
1.	Старший воспитатель
2.	Воспитатель
3.	Музыкальный руководитель
4.	Учитель-логопед

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
« 12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, которые проходят обязательные
предварительные и периодические медицинские осмотры

№ п/п	Наименование профессии, должности
1.	Заведующий
2.	Старший воспитатель
3.	Музыкальный руководитель
4.	Учитель-логопед
5.	Воспитатель
6.	Младший воспитатель
7.	Повар
8.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья
9.	Дворник
10.	Сторож
11.	Заведующий хозяйством

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
« 12» мая 2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОЧИХ МЕСТ МБДОУ ДС КВ № 22,
подлежащих проведению специальной оценки условий труда (СОУТ)**

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Количество работников, работающих на данном рабочем месте	Дата проведения СОУТ	Срок очередного проведения СОУТ
1	Заведующий	1	1	22.03.2019	2024
2	Старший воспитатель	1	1	22.03.2019	2024
3	Учитель-логопед	1	1	22.03.2019	2024
4	Музыкальный руководитель	1	1	25.06.2019	2024
5	Заведующий хозяйством	1	1	22.03.2019	2024
6	Воспитатель группы раннего возраста	1	2	22.03.2019	2024
7	Воспитатель 2 младшей группы	1	1	22.03.2019	2024
8	Воспитатель старшей группы	1	2	22.03.2019	2024
9	Воспитатель логопедической группы	1	2	22.03.2019	2024
10	Младший воспитатель группы раннего возраста	1	1	28.08.2017	2022
11	Младший воспитатель младшей группы	1	1	<u>28.08.2017</u>	2022
12	Младший воспитатель	1	1	<u>28.08.2017</u>	2022

	старшей группы				
13	Младший воспитатель логопедической группы	1	1	<u>28.08.2017</u>	2022
14	Младший воспитатель	1	1	20.08.2019	2024
15	Повар	1	1	25.05.2016	2021
16	Машинист по стирке и ремонту белья	1	1	25.05.2016	2021
17	Сторож	1	4	22.03.2019	2024
18	Дворник	1	1	22.03.2019	2024

Ответственный по охране труда МБДОУ ДС КВ № 22 _____ О. С. Вовк

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник
«12» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк
«12» мая 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного вида
№ 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район
длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район (далее МБДОУ ДС КВ № 22).

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 (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности воспитателя, старшего воспитателя, музыкального руководителя имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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

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

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

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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

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.

Введено в действие
Приказом заведующего
МБДОУ ДС КВ № 22
от 12.05.2021 г. № 78
Заведующий
МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк

Утверждено
на заседании профсоюзного
комитета
МБДОУ ДС КВ № 22
Протокол № 2
от 12.05.2021г.
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСЧЁТНОМ ЛИСТКЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о расчетном листке устанавливает форму, порядок выдачи, оформление расчетного листка в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 22 муниципального образования Темрюкский район (далее - МБДОУ) в соответствии с действующим законодательством:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ) (гл.10 ст.57; гл.18, ст.111-112, гл.21 ст.133--147, ст.152-155; гл.52 ст.33; ст. 129, ст. 136 ТК РФ,
- Федеральный закон от 23.04.2012 № 35-ФЗ, ст. 138 ТК РФ, п. 5.27 КоАП РФ,
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение согласовывается и принимается Общим собранием работников МБДОУ, утверждается приказом заведующего МБДОУ и является обязательным для исполнения всеми работниками, имеющими доступ к персональным данным сотрудников.

1.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются в соответствии с п. 1.2. настоящего Положения.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

2. Основные определения

2.1. Заработная плата (оплата труда) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ). В нее включаются:

- фиксированный размер оплаты труда (тарифная ставка, должностной оклад, базовый должностной оклад);
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера;
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Расчетным листком работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающие ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3. Бухгалтерия при выдаче заработной платы должна оформлять каждому работнику расчетный листок. Расчетные листки выдаются всем работникам МБДОУ под их личную подпись, в том числе и тем, кто работает по совместительству. При выплате отпускных отдельно от заработной платы расчетный листок не выдается. При следующей выдаче заработной платы сумма отпускных указывается в расчетном листке. Главная функция расчетного листка - известить работника обо всех начислениях и удержаниях.

2.4. Приказом заведующего назначается ответственный сотрудник, несущий личную ответственность за своевременность выдачи расчетного листка работникам МБДОУ. В связи с тем, что расчетный листок содержит персональные данные работника, то сотрудник, назначенный для исполнения обязанности по выдаче расчетных листков, официально утвержденным в МБДОУ порядком, допускается к обработке персональных данных работников МБДОУ и несет личную ответственность за сохранение конфиденциальности данной информации.

2.5. Расчетные листки выдаются сотрудникам в день окончательного расчета по заработной плате, который установлен Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда и другими локальными актами МБДОУ, лично сотрудником, назначенным для исполнения этой обязанности, за текущий расчетный период. Отметка о получении расчетного листа заносится в журнал учёта выдачи расчетных листов работникам МБДОУ (приложение №1). В связи с тем, что листок содержит персональные данные работника, то после его получения каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

3 . Порядок подготовки расчётного листа.

3.1. Рассчитывается сумма общего заработка за текущий расчетный период.

3.2. Рассчитывается и производится удержание налога на доходы физических лиц (НДФЛ).

3.3. Рассчитывается сумма прочих удержаний (профсоюзных взносов, алиментов, исполнительных листов и прочих удержаний).

3.4. Рассчитывается общая сумма удержаний.

3.5. Вычитается общая сумма удержаний из суммы общего заработка для расчета суммы заработной платы к выплате сотруднику.

3.6. Распечатывается расчетный листок и готовится платежное банковское поручение на перечисление заработной платы на личный счет сотрудника.

4. Форма расчетного листка

4.1. Форма расчетного листка (Приложение №2).

Приложение №1
к Положению о расчётном листке
МБДОУ ДС КВ № 22

Журнал
учёта выдачи расчётных листов работникам
МБДОУ ДС КВ № 22 за 20_____ год

№ п/п.	Фамилия, имя, отчество работника	Месяц 20_____ года/ дата и подпись											
		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
1.													
2.													
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
11.													
12.													
13.													
14.													
15.													
16.													
17.													
18.													
19.													

Приложение № 2
к Положению о расчётном листке
МБДОУ ДС КВ № 22

Форма расчётного листка

РАСЧЁТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ Г.

Иванова Мария Ивановна (00006)

Организация: МБДОУ ДС КВ № 22

Подразделение: МБДОУ ДС КВ № 22

К выплате: _____

Должность: _____

Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы						
Начислено:				0000		Удержано: 0000			
Оклад по дням						НДФЛ		000	
Доплата педагогическим работникам						Профсоюзные взносы		000	
Стимулирующая доплата отдельным категориям работников						Выплачено:		0000	
Доплата за работу в сельской местности						Выплата аванса 47 от 00.00.2019г.		0000	
Доплата за замену						Выплата зарплаты 49 от 00.00.2019г.		0000	
Премия разовая (суммой)									
Долг предприятия на начало				0000	Долг предприятия на конец				0000
Общий облагаемый доход: 00000									

Приложение № 15
к коллективному договору

Введено в действие
Приказом заведующего
МБДОУ ДС КВ № 22
от 12.05.2021 г. № 79
Заведующий
МБДОУ ДС КВ № 22
_____ Т. А. Вовк

Утверждено
на заседании профсоюзного
комитета
МБДОУ ДС КВ № 22
Протокол № 2
от 12.05.2021г.
Председатель ПК
_____ С. А. Олейник

**Принято на общем собрании трудового коллектива
« 12 » мая 2021 г. (протокол № 2)**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи
работникам Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного вида
№ 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район**

I. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район (далее МБДОУ ДС КВ № 22).

1.2. Положение определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ ДС КВ № 22 .

1.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива МБДОУ ДС КВ № 22 и утверждается заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Действие Положения распространяется на работников МБДОУ ДС КВ № 22, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам МБДОУ ДС КВ № 22 денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.6. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников МБДОУ ДС КВ № 22.

1.7. Материальная помощь выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда МБДОУ ДС КВ № 22.

1.8. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ ДС КВ № 22 есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния МБДОУ ДС КВ № 22 и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер материальной помощи.

II. Порядок и размеры материальной помощи

2.1. Решение об оказании материальной помощи работникам принимается на основании письменного личного заявления, в котором указывается причина, по которой он обращается за оказанием материальной помощи. В зависимости от причины обращения за материальной помощью работникам-в связи со стихийными бедствиями и несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т.д.) – справки, выданные органами местного самоуправления.

- в случае смерти работника (члена семьи) – копия свидетельства о смерти и документ, подтверждающий родство (копия свидетельства о браке, рождении). При этом к членам семьи относятся родители, супруг(а), дети работника;

-при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения – ходатайство первичной организации, справка из медицинского учреждения.

2.2. Размер выплат материальной помощи:

-При стихийных бедствиях и несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т.д.) до 15000 рублей;

-По случаю смерти работника и его близких родственников – 2000 рублей;

- При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения от 2000 до 5000 рублей.

III. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующего МБДОУ ДС КВ № 22.

3.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников трудового коллектива МБДОУ ДС КВ № 22 и утверждаются заведующим МБДОУ ДС КВ № 22.

3.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
С.А. Олейник
12 мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 22
Т.А. Вовк
12.05.2021

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
Старший воспитатель, воспитатель.	Воспитатель дошкольного образования
инструктор по физической культуре.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
музыкальный руководитель	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.

Прошнуровано
Пронумеровано

101 листов (сто один)

Скреплено печатью

Руководитель МДОУ ДС КВ № 22

Т.А.Вовк

Председатель ПК

С.А.Олейник

