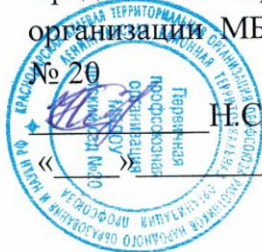


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад



Н.С. Галстян

2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
детский сад № 20



Н.А. Масьянова

2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 20 ПОСЁЛКА УМАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН

с «03» СЕНТЯБРЯ 2018г. по «02» СЕНТЯБРЯ 2021г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Ленинградского р-на
наименование муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения

Дата 04.09.2018 № 58-У

Васильева О.А.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на собрании трудового
коллектива

Протокол № 3

«31 августа» 2018 года

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 детский сад № 20 посёлка Уманского муниципального образования Ленинградский район (далее МБДОУ детский сад № 20)

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Масьяновой Натальи Анатольевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Галстян Нектар Самвеловны

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников 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, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования 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 три года и вступает в силу (ст.43 ТК РФ) с 02 сентября 2018 по 01 сентября 2021г.

II. Трудовые отношения

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный

нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.5.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

3.Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 1000 (одной тысячи рублей - 1 раз в месяц);
- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 (одной тысячи рублей - 1 раз в месяц).

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

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

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

3.8. Стороны совместно:

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

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников

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

IV. рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в

возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

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

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

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

4.9. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

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

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

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

4.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ). Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

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

4.16. Продолжительность отпусков педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с

очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится доплата к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда (*Приложение № 4*).

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

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

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

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

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

4.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (*Приложение № 08*).

4.22. Стороны договорились:

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней.

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 7 календарных дней.

4.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

V. Оплата и нормирование труда

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 7).

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 3), разработанного на основании Положения об отраслевой системе от 27.08.2017 №1005 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район Краснодарского края».

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в (Краснодарском крае, Ленинградском районе). Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

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

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

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

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

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

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.2. Стороны договорились:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 5).

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 ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

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

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

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 10)

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

7.1.4 Организовать работу уголка по охране труда в холле первого этажа.

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

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

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

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

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 9).

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

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

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

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год- за первое полугодие до 30 июня и за год до 25 декабря.

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.

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад №20
_____ Н. С. Галстян
«01» сентября 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детский сад №20
_____ Н. А. Масьянова
«01» сентября 2018г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
МБДОУ детский сад № 20**

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 МБДОУ детский сад № 20.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справка 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев.

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

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

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

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

условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

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

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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ч. 1 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБДОУ детский сад комбинированного вида № 21 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 за два месяца 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 первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 20 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. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории МБДОУ детский сад № 20;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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 работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

4.2. В МБДОУ детский сад № 20 устанавливается:

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

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

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

4.5. Начало работы в ДОУ:

- 07 час. 15 мин.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день - 10 час. 30 мин.;
- накануне выходных дней - 10 час. 30 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 09 час. 30 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день - 01 час. 00 мин. с 12.00 по 13.00;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 17 час. 45 мин.;
- накануне выходных дней - 17 час. 45 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час. 45 мин.;

Рабочий день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1-5,6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 Марта – Международный женский день;
- 1 Мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая - День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 333), другими нормативными актами (например, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" /с последующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) устанавливается для:

женщин - 36 часов в неделю, 7,2 часов ежедневной работы (смены)

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни может производиться:

4.7.1. С письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.7.2. Без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться:

4.8.1. Без согласия работника:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

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

- 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.

4.8.2. 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.

4.9. 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 МБДОУ детский сад №20. Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

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

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

4.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда (Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» СОУТ) в соответствии с требованиями статей 117, 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасными условиями труда.

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (Приложения № 2, № 3).

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

4.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБДОУ детский сад № 20, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

4.11.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника

перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

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

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

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

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

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

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

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

отпуска.

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- 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;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в **коллективном договоре** и настоящих Правилах, к работнику не применяются.

6.2. До наложения взыскания от работника затребуеться объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление 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 выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад №20.

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

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.

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 выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 20.

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

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О. работника	личная подпись	дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
№ 20

_____ Н.С. Галстян
«01» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детский сад
№ 20

_____ Н. А. Масьянова
«01 »сентября 2018 г.

Перечень профессий и должностей работников МБДОУ детский сад № 20, имеющие ненормированный рабочий день, которым предоставляется дополнительный отпуск (ТК РФ ст.119):

<i>№ n/n</i>	<i>Профессия, должность</i>	<i>Количество календарных дней дополнительного отпуска</i>
1.	Завхоз	7
2.	Сторож	7
3.	Заведующий	7
4.	Председатель ПК	7

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №20

_____ Н.С. Галстян

« ___ » _____ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №20

_____ Н.А. Масьянова

« ___ » _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 20 посёлка Уманского
муниципального образования Ленинградский район

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад №20
посёлка Уманского
муниципального образования
Ленинградский район протокол
От «01 » сентября 2018 г. №3

2018 год.

1. Общие положения.

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 20 посёлка Уманского муниципального образования Ленинградский район (далее - Положение) является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №20 посёлка Уманского муниципального образования Ленинградский район (далее Учреждение) регулирующий порядок применения различных видов и определения размеров заработной платы работников Учреждения.

1.2.Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указ президента российской федерации о мероприятиях по реализации государственной социальной политики от 7 мая 2012 года № 597.
- Федеральный закон об образовании в российской федерации от № 273 ФЗ от 29декабря 2012г.
- Законом Краснодарского края от 20 декабря 2017 года № 3722 – КЗ «О краевом бюджете на 2018год и плановый период 2019 -2020 гг.
- Приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 30 января 2012 года №299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы ДОУ;
- С решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год»,
- Постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 30.01.2015 года № 64 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального

образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

- Постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 28.12.2017 « О внесении изменений в постановлении администрации муниципального образования Ленинградский район от 31 октября 2017 года № 1310 « О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников.

1.3. Оплата труда работников Учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Государственных гарантий по оплате труда;
- 4) Окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) Перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) Порядка и условий установления выплат стимулирующего характера;
- 7) Согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.5. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работников.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на настоящее положение.

1.6. оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Размеры выплат за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничатся и устанавливаются в зависимости от выполнено работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

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

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) Оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, ученую степень, почетное звание;
- 3) Персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- 4) Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- 5) Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы Учреждения устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями (приложение №1).

2.3. Минимальные размеры окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение №2).

2.4. Минимальные размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам педагогических работников (приложение №3).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их

труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.7. Оклад педагогического работника, ставка заработной платы определяется путем умножения оклада, ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.8. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

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

2.10. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.11. Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковский счет работника, в срок, установленный Коллективным договором Учреждения.

2.12. В день получения заработной платы за вторую половину месяца сотруднику выдается расчетный листок, по форме установленной приказом Учреждения.

2.13. В случае если дата выплаты заработной платы совпадает с выходным или не рабочим праздничным днем, срок выплаты заработной платы переносится на предшествующий рабочий день.

2.14. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Оплата труда руководителя включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.15. при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и /или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе

приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.17. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения, применяется при оплате:

- За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не выше двух месяцев;
- За часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на средимесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.4. Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- 2) Выплаты за работу в сельской местности;
- 3) Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 4) Иные выплаты и надбавки компенсационного характера - выплачиваются доплаты.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда:

- За работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12%;
- За работу в сельской местности – 25%;
- За работу в ночное время – 35%;
- Работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100%.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано

заклучение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа требованиями безопасности.

На момент введенных новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за работу в выходные и не рабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.7. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к положению об оплате
труда работников
МБДОУ №20

**Профессиональная квалификационная группа должностей учреждения
с 1 января 2018 года.**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учетом применения повышающего коэффициента
1	2	3	4
1.	Должности рабочих первого уровня 5163,00 рублей		
1.1.	1 квалификационный уровень: Сторож, дворник	0,00	5163,00
	Должности рабочих второго уровня		
2.	Минимальный размер должностного оклада – 5253,00 рублей;		
2.1.	2 квалификационный уровень: машинист; кухонный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений.	0,00	5253,00
3.	Должности рабочих третьего уровня		
	Минимальный размер должностного оклада 5341,00 рублей		
3.1.	Повар	0,00	5341,00
3.2.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	0,00	5341,00
4.	Должности работников учебно – вспомогательного персонала		
	Минимальный размер должностного оклада 5555 рублей		
	4 квалификационный уровень: Завхоз	0,04	5555,00
5.	Должности работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня		
	Минимальный размер должностного оклада – 6053 рублей		

5.1	8 квалификационный уровень: Младший воспитатель,	0,00	6053,00
-----	---	------	---------

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к положению об оплате
труда работников
МБДОУ №20

**Минимальный размер окладов (должностных окладов) по
квалификационным разрядам профессий рабочих с 1 января 2018 года**

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5163
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5253
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5341
1	2
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5555
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6053

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к положению об оплате
труда работников
МБДОУ №20

**Минимальный размер окладов (должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам педагогических
работников с 1 января 2018 года**

№ п/п	Профессиональная группа /квалификационный уровень	Повыша ющие коэффиц иенты	Оклад с учетом применени я повышающ его коэффице нта	Став ка	Оклад с учетом применения повышающего коэффициента и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиям и
6.	Должности педагогических работников				
6.1	1 квалификационный уровень: Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	0,00	6154,50	0,75	6154,50
6.2.	3 квалификационный уровень: Воспитатель	1,09	8050,50	0,9	8050,50

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
№ 20

_____ Н.С. Галстян
« ____ » _____ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детский сад
№ 20

_____ Н.А. Масьянова
« ____ » _____ 2018 г.

Перечень профессий и должностей работников МБДОУ детский сад № 20, которым производится доплата к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда (Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.1986 №387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»):

<i>№ n/n</i>	<i>Профессия, должность</i>	<i>Доплата</i>
1.	Повар, 1 ставки	12%
2.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды 0,5 ставки	10%
3.	Кухрабочий 1 ставка	12%
4.	Уборщик служебных помещений 0,5 ставки	10%

**Приложение №6
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ № 20

_____ Н. С. Галстян
«___» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 20

_____ Н.А. Масьянова
«___» сентября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 20
посёлка Уманского муниципального образования Ленинградский
район**

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
№ 20
посёлка Уманского
муниципального образования
Ленинградский район протокол
от «01 » сентября 2018 г. №3

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения сад № 20 муниципального образования Ленинградский район (далее – Положение) является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения сад № 20 муниципального образования Ленинградский район (далее Учреждение), регулирующим выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

- законом Краснодарского края от 28 декабря 2017 года № 3722-КЗ «О краевом бюджете на 2018 г. и плановый период 2019-2020 гг. о порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений»;

- приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 30 января 2012 года № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы ДОУ;

- С решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год»,

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, мотивацию работников в области инновационной деятельности и применения современных образовательных технологий.

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от качественных показателей выполняемой работы, продуктивности и результативности деятельности работника, распределяются в пределах выделенного финансирования.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в Учреждении ежемесячно и (или) ежеквартально за качество выполняемых работ.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за квалификационную категорию;
- 2) за ученую степень, почетное звание;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) за качество выполняемых работ;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах:

- 15% при наличии высшей квалификационной категории;
- 10% при наличии первой квалификационной категории.

2.4. Выплата стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах:

- 7,5% за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»;
- 15% за ученую степень доктора наук.

Выплата стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.5. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет – 15 процентов.

2.6. Размер стимулирующей выплаты работника за стаж, образование, квалификационную категорию может быть изменен в следующих случаях:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 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 или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

2.8. Для установления работникам стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы создается Комиссия, утверждаемая приказом руководителя Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с Критериями (приложение №1);
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- а) Заведующий МБДОУ № 20

- б) Старший воспитатель;
- в) члены педагогического коллектива;
- г) председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.
- д) завхоз

2.9. Руководитель Учреждения представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

2.10 Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.11. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о доплатах работникам Учреждения.

2.12. Работникам может устанавливаться единовременная выплата в размере до 1 оклада (должностного оклада, ставки) при:

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

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края;

- муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

2.13. При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода выплаты по итогам работы за квартал выплата не производится.

2.14. Выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.15. Размер выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- за несчастный случай с воспитанников в Учреждении -100%;

- за нарушение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей в Учреждении» -50%;

- за привлечение к административной или уголовной ответственности 100%;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению)-10%;

- за поступление обоснованных жалоб родителей, работников ДОУ на

действия работника Учреждения -10%;

- за наличие замечаний или предписаний контролирующих органов-30%;

- за неэтичное поведение на территории Учреждения 20%;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности в Учреждении 20%;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения 10%;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, которое установлено в ходе инспекционного контроля-10%;

- несвоевременное предоставление и недостоверность представленных подтверждающих документов-10%;

- несвоевременное информирование руководителя Учреждения о происшествиях, чрезвычайных ситуациях в Учреждении 50%.

2.16. В случае отсутствия финансовых средств либо недостаточного финансового обеспечения Учреждения руководитель вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам МБДОУ № 20*

Перечень и размер выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование должностей	Критерии выплат	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1.	Заведующий	- проведение инновационной работы в ДОУ;	До 5000
		- высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ;	До 3000
		- использование здоровьесберегающих технологий в ДОУ, снижение заболеваемости воспитанников (ниже 3 дней на одного воспитанника) и повышение посещаемости (свыше 70%);	До 3000
		- победа ДОУ в муниципальных, региональных конкурсах;	До 10 000
		- подготовка победителей и призёров (работников и воспитанников) муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсов, олимпиад, спартакиад;	До 3000
		- представление опыта работы ДОУ на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне;	До 3000
		- активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий;	До 3000
		- повышение имиджа ДОУ на основании мониторинга деятельности ДОУ и анализа анкетирования родителей;	До 2000
		- качественное проведение методической работы в ДОУ (отсутствие старшего воспитателя, специалистов);	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях.	До 2000
		- качественное и эстетическое оформление предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в помещении и на территории ДОУ	До 2000
		- выполнение особо важных или срочных работ, быстрая и качественная ликвидация поломок, аварийных ситуаций в ДОУ.	До 5000
2.	Старший воспитатель	- разработка и внедрение новых форм и методов организации воспитательно-образовательного процесса;	До 2000
		- высокий уровень организации и контроля (мониторинга)	До

		учебно-воспитательного процесса;	1000
		- проведение инновационной работы в ДОУ;	До 2000
		- высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ	До 2000
		- качественное проведение методических мероприятий;	До 1000
		- активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий;	До 2000
		- проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения	До 2000
		- подготовка и размещение методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайте и в газете ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV	До 2000
		- подготовка педагогов - победителей и призёров профессиональных конкурсов	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 1000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях	До 1000
3.	Воспитатели	- качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями,	До 2000
		- разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др.	До 2000
		- использование здоровьесберегающих технологий, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости: младший дошкольный возраст от 60 до 85%, старший дошкольный возраст – от 70 до 100%	До 1000
		- качественное и эстетическое оформление предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в групповой ячейке и на игровом участке	До 1000
		- активное участие в подготовке и проведении методических мероприятий ДОУ, района, края	До 1000
		- личные победы в конкурсах различной направленности;	До 1000
		- подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов, олимпиад, спартакиад	До 1000
		- подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV	До 1000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 1000
		- представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне	До 2000
		- качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	До

			2000
		- проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях	До 1000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы	До 1000
4.	Узкие специалисты (педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор физической культуры, музыкальный руководитель)	- качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями, разработка авторских пособий, игр, атрибутов, др.	До 2000
		- разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др.	До 2000
		- представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне	До 2000
		- личные победы в конкурсах;	До 1000
		подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов	До 1000
		- активное участие в проведении методических и массовых мероприятий ДОУ, района, края	До 1000
		- подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV	До 1000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы	До 1000
		- качественное проведение работы с воспитанниками ГКП;	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях	До 1000
	- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 1000	
5.	Учебно – вспомогательный персонал	- активное участие в работе по оздоровлению детей, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости: - младший дошкольный возраст от 60 до 85%, -старший дошкольный возраст – от 70 до 100%	До 1000
		- активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края	До 1000
		- активное участие в качественном и эстетическом оформлении предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в	До

		групповой ячейке, на игровом участке, территории ДОУ;	1000
		- активная помощь педагогам в изготовление пособий и дидактического материала;	До 1000
		- качественное хранение продуктов питания (сортировка, переработка);	До 1000
		- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	До 1000
		- бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания	До 1000
		- выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций	До 1000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы	До 1000
6.	Обслуживающий персонал	- бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания	До 1000
		- выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций	До 1000
		- активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края	До 1000
		- активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ.	До 1000

*ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам МБДОУ № 20*

Критерии для оценки деятельности воспитателя

_____ МБДОУ № 20 за _____ 20__ г.

№ п\п	Критерии для оценки деятельности	Содержание	Подтверждающие материалы	Баллы	Итого баллов
1.	Качественная организация и введение исследовательской деятельности, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций оформление проекта, выставки работ проекта, отчетная документация по проекту.	Отчет о выполненной работе. Проект Инновационная деятельность (10 баллов)	На рассмотрение комиссии от 5 -10 баллов Проект – 5 баллов.	
2.	Разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов и др.	Разработка авторских программ. Разработка дидактических игр, картотек, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чате или пед.совете).	Указать название программы и автора Презентация на пед.чате или пед.совете.	До 10 баллов До 6 баллов	
3.	Использование здоровые сберегающих технологий, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости	Табель посещаемости(копия) Справка о здоровье - сберегающих технологиях, Отсутствии детского травматизма Лишение баллов за травматизм	Посещаемость 100% от 70% до 100% от 50% до 70% менее 50%	10 баллов 5 баллов 2балла 0 баллов 5 баллов - 5 баллов	
4.	Качественное и эстетическое	Перечислить за истекший месяц	Справка:, Изготовлено...,	От 1 до 10 баллов	

	оформление предметно-развивающей и проектно-ориентированной среды в групповой ячейке и на групповом участке.		Благоустроено...		
5.	Активное участие в подготовке и проведение методических мероприятий ДОУ, района, края.	Оценивается уровень мероприятия (семинары, педсоветы, мастер – классы, педагогический час, сообщение, выступление).	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ За каждый 1 балл	10баллов 5 баллов 2 балла	
6.	Личные победы в конкурсах различной направленности	Оценивается уровень конкурса и результативность участие	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла 1 балл	
7.	Подготовка воспитанников-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спартакиад	Оценивается уровень конкурса и результативность, участие	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов (2) 2 балла (1)	
8.	Подготовка методических материалов, рекомендаций на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на ТВ	Свой сайт Участие в СМИ Эфиры на ТВ	Справка Копия статьи Справка об участии	5 баллов 5 баллов 5 баллов	
9.	Активная работа с родительской общественностью	Отсутствие конфликтов, жалоб. Отсутствие долгов по родительской плате	До 7 баллов- не зафиксировано -7 баллов- зафиксировано До 5 баллов Наличие -1 балл за каждого воспитанника		
10.	Представление опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Оценивается уровень конкурса и результативность Открытое мероприятие, открытое занятие на уровне ДОУ	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	

11.	Качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	Наличие группы кратковременного пребывания	Табель посещаемости (ГКП)-копия	До 5 баллов	
12.	Проведение работы в качестве тьютера/руководителя	Тема работы, продолжительность.	Справка		
13.	Участие в региональных, муниципальных, конкурсных комиссиях	Оценивается уровень мероприятия и результативность Смотр - конкурс	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	
14.	Интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы	Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение. Подготовка к аттестации. Результативность образовательной деятельности	Курсы повышения квалификации- -копия удостоверения Самообразование- отчет Подготовка к аттестации – отчет Результаты диагностики- отчет Своевременная сдача документации Оформление уголков, стендов в ДОУ Отсутствие больничного листа, Подмена отсутствующих сотрудников	10 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 3 балла 1-5 баллов	
	Итого:				

**Критерии для оценки деятельности музыкального руководителя
МБДОУ № 20 за _____ 201 г.**

№ п\п	Критерии для оценки деятельности	Содержание	Подтверждающие материалы	Баллы	Итого баллов
1.	Качественная организация и введение исследовательской деятельности, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций оформление проекта, выставки работ проекта, отчетная документация по проекту.	Отчет о выполненной работе.	На рассмотренные комиссии от 5 до 10 баллов	
2.	Разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов и др.	Разработка авторских программ. Разработка дидактических игр, картотек, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чате или пед.совете, оформление картотеки).	Указать название программы и автора Презентация на пед.чате или пед.совете. Справка Изготовил Благоустроил	До 10 баллов До 6 баллов 1-10 баллов	
3.	Активное участие в подготовке и проведение методических мероприятий ДОУ, района, края.	Оценивается уровень мероприятия (пед. советы, семинары, мастер – классы, метод. часы)	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	
4	Личные победы в конкурсах различной направленности	Оценивается уровень конкурса и результативность	На уровне края На уровне района На уровне	10баллов 5 баллов 2 балла	

			ДОУ		
5.	Подготовка воспитанников-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спартакиад	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла 3 балла 1 балл	
6.	Подготовка методических материалов, рекомендаций на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на ТВ	Свой сайт Участие в СМИ Эфиры на ТВ	Справка Копия статьи Справка об участии	5 баллов 5 баллов 5 баллов	
7.	Активная работа с родительской общественностью и социумом	Отсутствие конфликтов, жалоб. Отсутствие долгов по родительской плате	До 7 баллов-не зафиксировано -7 баллов-зафиксировано До 5 баллов Наличие -1 балл за каждого воспитанника		
8.	Представление опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Оценивается уровень конкурса и результативность Открытые занятия.	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла 5 баллов 3 балла	
9.	Качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	Наличие группы кратковременного пребывания	Табель посещаемости (ГКП) - копия	До 5 баллов	
10.	Участие в региональных, муниципальных,	Оценивается уровень	На уровне края	10баллов 5 баллов	

	конкурсных комиссиях	мероприятия и результативность	На уровне района На уровне ДОУ	2 балла	
11.	Интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы	Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение. Подготовка к аттестации. Результативность образовательной деятельности	Курсы повышения квалификации - копия удостоверения Самообразование - отчет Подготовка к аттестации – отчет Результаты диагностик и-отчет Своевременная сдача документов в Оборудование уголков, стендов в ДОУ Отсутствие больничного листа Подмена отсутствующего сотрудника	10 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 3 балла 1-5 баллов	
	Итого:				

Критерии для оценки деятельности инструктора по физической культуре МБДОУ № 20 за _____ 201 г.

№	Критерии для оценки деятельности	Содержание	Подтверждающие материалы	Баллы	Итого
---	----------------------------------	------------	--------------------------	-------	-------

п\п					баллов
1.	Качественная организация и введение исследовательской деятельности, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций оформление проекта, выставки работ проекта, отчетная документация по проекту.	Отчет о выполненной работе.	На рассмотрение комиссии от 5 до 10 баллов	
2.	Разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов и др.	Разработка авторских программ. Разработка дидактических игр, картотек, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чase или пед.совете, оформление картотеки).	Указать название программы и автора Презентация на пед.чase или пед.совете. Справка Изготовил Благоустроил	До 10 баллов До 6 баллов 1-10 баллов	
3.	Активное участие в подготовке и проведение методических мероприятий ДОУ, района, края.	Оценивается уровень мероприятия (пед. советы, семинары, мастер – классы, метод. часы)	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10балло в 5 баллов 2 балла	
4	Личные победы в конкурсах различной направленности	Оценивается уровень конкурса и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10балло в 5 баллов 2 балла	
5.	Подготовка воспитанников-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спартакиад	Оценивается уровень конкурса и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне	10балло в 5 баллов 2 балла 3 балла	

		Участие	района На уровне ДОУ	1 балл	
6.	Подготовка методических материалов, рекомендаций на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на ТВ	Свой сайт Участие в СМИ Эфиры на ТВ	Справка Копия статьи Справка об участии	5 баллов 5 баллов 5 баллов	
7.	Активная работа с родительской общественностью и социумом	Отсутствие конфликтов, жалоб. Отсутствие долгов по родительской плате	До 7 баллов- не зафиксировано -7 баллов- зафиксировано До 5 баллов Наличие -1 балл за каждого воспитанника		
8.	Представление опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Оценивается уровень конкурса и результативность Открытые занятия.	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10балло в 5 баллов 2 балла 5 баллов 3 балла	
9.	Качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	Наличие группы кратковременного пребывания	Табель посещаемости (ГКП) - копия	До 5 баллов	
10.	Участие в региональных, муниципальных, конкурсных комиссиях	Оценивается уровень мероприятия и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10балло в 5 баллов 2 балла	
11.	Интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы	Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение. Подготовка к аттестации. Результативность образовательной	Курсы повышения квалификации-копия удостоверения Самообразование-отчет Подготовка к аттестации – отчет Результаты диагностики-	10 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 3 балла 1-5 баллов	

		деятельности	отчет Своевременная сдача документов Оборудование уголков, стендов в ДОУ Отсутствие больничного листа Подмена отсутствующег о сотрудника		
	Итого:				

Критерии для оценки деятельности педагога-психолога _____ МБДОУ № 20 за _____ 201_г.

№ п\п	Критерии для оценки деятельности	Содержание	Подтверждающие материалы	Баллы	Итого баллов
1.	Качественная организация и введение исследовательской деятельности, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций оформление проекта, выставки работ проекта, отчетная документация по проекту.	Отчет о выполненной работе.	На рассмотрение комиссии от 5 до 10 баллов	
2.	Разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов и др.	Разработка авторских программ. Разработка дидактических игр, картотек, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чате или пед.совете, оформление картотеки).	Указать название программы и автора Презентация на пед.чате или пед.совете. Справка Изготовил Благоустроил	До 10 баллов До 6 баллов 1-10 баллов	
3.	Активное участие	Оценивается уровень	На уровне края	10балл	

	в подготовке и проведение методических мероприятий ДОУ, района, края.	мероприятия (пед. советы, семинары, мастер – классы, метод. часы)	На уровне района На уровне ДОУ	ов 5 баллов 2 балла	
4	Личные победы в конкурсах различной направленности	Оценивается уровень конкурса и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10балл ов 5 баллов 2 балла	
5.	Подготовка воспитанников-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спартакиад	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10балл ов 5 баллов 2 балла 3 балла 1 балл	
6.	Подготовка методических материалов, рекомендаций на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на ТВ	Свой сайт Участие в СМИ Эфиры на ТВ	Справка Копия статьи Справка об участии	5 баллов 5 баллов 5 баллов	
7.	Активная работа с родительской общественностью и социумом	Отсутствие конфликтов, жалоб.	До 7 баллов- не зафиксировано -7 баллов- зафиксировано		
8.	Представление опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Оценивается уровень конкурса и результативность Открытые занятия.	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10балл ов 5 баллов 2 балла 5 баллов 3 балла	

9.	Качественное проведение работы воспитанниками ГКП	Наличие группы кратковременного пребывания	Табель посещаемости (ГКП) - копия	До 5 баллов	
10.	Участие в региональных, муниципальных, конкурсных комиссиях	Оценивается уровень мероприятия и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10 баллов 5 баллов 2 балла	
11.	Интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы	Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение. Подготовка к аттестации. Результативность образовательной деятельности	Курсы повышения квалификации - копия удостоверения Самообразование - отчет Подготовка к аттестации – отчет Результаты диагностики - отчет Своевременная сдача документов Оборудование уголков, стендов в ДОУ Отсутствие больничного листа Подмена отсутствующего сотрудника	10 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 3 балла 1-5 баллов	
	Итого:				

**Критерии для оценки деятельности учителя-логопеда МБДОУ № 20
за _____ 201__ г.**

№ п\п	Критерии для оценки деятельности	Содержание	Подтверждающие материалы	Баллы	Итого баллов
1.	Качественная организация и введение исследовательской деятельности,	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций оформление	Отчет о выполненной работе.	На рассмотрение комиссии	

	инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями	проекта, выставки работ проекта, отчетная документация по проекту.		от 5 до 10 баллов	
2.	Разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов и др.	Разработка авторских программ. Разработка дидактических игр, картотек, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чаше или пед.совете, оформление картотеки).	Указать название программы и автора Презентация на пед.чаше или пед.совете. Справка Изготовил Благоустроил	До 10 баллов До 6 баллов 1-10 баллов	
3.	Активное участие в подготовке и проведение методических мероприятий ДОУ, района, края.	Оценивается уровень мероприятия (пед. советы, семинары, мастер – классы, метод. часы)	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	
4	Личные победы в конкурсах различной направленности	Оценивается уровень конкурса и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	
5.	Подготовка воспитанников-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спартакиад	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла 3 балла 1 балл	
6.	Подготовка методических материалов, рекомендаций на сайт и в газету ДОУ,	Свой сайт Участие в СМИ Эфиры на ТВ	Справка Копия статьи Справка об участии	5 баллов 5 баллов 5 баллов	

	публикация в СМИ, эфиры на ТВ				
7.	Активная работа с родительской общественностью и социумом	Отсутствие конфликтов, жалоб. Отсутствие долгов по родительской плате	До 7 баллов - не зафиксировано -7 баллов - зафиксировано До 5 баллов Наличие -1 балл за каждого воспитанника		
8.	Представление опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Оценивается уровень конкурса и результативность Открытые занятия.	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10 баллов 5 баллов 2 балла 5 баллов 3 балла	
9.	Качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	Наличие группы кратковременного пребывания	Табель посещаемости (ГКП) - копия	До 5 баллов	
10.	Участие в региональных, муниципальных, конкурсных комиссиях	Оценивается уровень мероприятия и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10 баллов 5 баллов 2 балла	
11.	Интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы	Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение. Подготовка к аттестации. Результативность	Курсы повышения квалификации - копия удостоверения Самообразование - отчет Подготовка к аттестации	10 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 3 балла 1-5 баллов	

		образовательной деятельности	– отчет Результаты диагностики -отчет Своевременная сдача документов Оборудование уголков, стендов в ДОУ Отсутствие больничного листа Подмена отсутствующего сотрудника		
	Итого:				

Критерии для оценки деятельности старшего воспитателя
_____ МБДОУ № 20 за _____ 201__ г.

№ п\п	Критерии для оценки деятельности	Содержание	Подтверждающие материалы	Баллы	Итого баллов
1.	Качественная организация и введение исследовательской деятельности, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций оформление проекта, выставки работ проекта, отчетная документация по проекту.	Отчет о выполненной работе.	На рассмотрение комиссии от 5 до 10 баллов	
2.	Разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов и	Разработка авторских программ. Разработка	Указать название программы и автора	До 10 баллов До 6	

	др.	дидактических игр, картотек, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чате или пед.совете, оформление картотеки).	Презентация на пед.чате или пед.совете. Справка Изготовил Благоустроил	баллов 1-10 баллов	
3.	Активное участие в подготовке и проведение методических мероприятий ДОУ, района, края.	Оценивается уровень мероприятия (пед. советы, семинары, мастер – классы, метод. часы)	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	
4	Личные победы в конкурсах различной направленности	Оценивается уровень конкурса и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	
5.	Подготовка воспитанников-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спартакиад	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла 3 балла 1 балл	
6.	Подготовка методических материалов, рекомендаций на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на ТВ	Свой сайт Участие в СМИ Эфиры на ТВ	Справка Копия статьи Справка об участии	5 баллов 5 баллов 5 баллов	
7.	Активная работа с родительской общественностью и социумом	Отсутствие конфликтов, жалоб.	До 7 балов- не зафиксировано -7 баллов- зафиксирован		

		Отсутствие долгов по родительской плате	о До 5 баллов Наличие -1 балл за каждого воспитанника		
8.	Представление опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Оценивается уровень конкурса и результативность Открытые занятия.	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла 5 баллов 3 балла	
9.	Качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	Наличие группы кратковременного пребывания	Табель посещаемости (ГКП) - копия	До 5 баллов	
10.	Участие в региональных, муниципальных, конкурсных комиссиях	Оценивается уровень мероприятия и результативность	На уровне края На уровне района На уровне ДОУ	10баллов 5 баллов 2 балла	
11.	Интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы	Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение. Подготовка к аттестации. Результативность образовательной деятельности	Курсы повышения квалификации - копия удостоверени я Самообразова ние-отчет Подготовка к аттестации – отчет Результаты диагностики- отчет Своевременна я сдача документов Оборудование	10 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 3 балла 1-5 баллов	

			уголков, стендов в ДОУ Отсутствие больничного листа Подмена отсутствующе го сотрудника		
	Итого:				

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
№ 20

_____ Н.С. Галстян

«01» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детский сад
№ 20

_____ Н. А. Масьянова

«01» сентября 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБДОУ детский сад № 20, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства по следующей форме (нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи по Постановлению Минтруда РФ от 17.12.2010г. №1122):

№ п/п	Профессия, должность	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	4	5	6
1.	Повар, 1 ставка	Мыло туалетное	Разделка продуктов, приготовление пищи	200 г
2.	Кухонный рабочий, 1 ставка	Мыло туалетное	Мытьё посуды, уборка пищеблока	200 г
3.	Уборщик производственных и служебных помещений 0,5 ставки	Мыло туалетное	Уборка туалетов, коридоров	200 г

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №20

_____ Н.С. Галстян
«__» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 20

_____ Н.А. Масьянова
«__» сентября 2018г.

Форма расчетного листа работника

Наименование организации							
Расчетный лист за _____ 2018 года							
ФИО _____							
	Дни	Часы	Месяц	Удержано			Расшифровка
оклад							
сельские							
за квал кат							
за выслугу лет							
за поч звание							
вып стим хар							
Начислено:							
НДФЛ 13 %							
пластик ОСБ							
аванс пласт							
ОСБ							
Проф взносы							
Удержано							
ФСС							
ФОМС							
ПФС страховая							
Отчислено							
Начислено в том числе компенсации за нарушение срока выплаты :							
заработной платы -							
оплата отпуска -							
выплат при увольнении -							
ИТОГ 0							
К выплате							
Труд, пенс:							

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №20
_____ Н.С. Галстян
«___» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 20
_____ Н.А. Масьянова
«___» сентября 2018г.

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения детский сад № 20 посёлка Уманского муниципального образования Ленинградский район.

(указать наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

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: воспитатель, воспитатель логопедической группы, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, 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 1 месяц (указать срок) до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части .

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 2(две) недели (указывается срок для предупреждения). 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 полностью 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 предоставлено соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

Приложение № 09

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №20

_____ Н.С. Галстян
«__» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 20

_____ Н.А. Масьянова
«__» сентября 2018г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБДОУ № 20,

**которым в соответствии с Типовыми нормами установлена
бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств
индивидуальной защиты**

№ п/ п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание предоставления
1.	Младший воспитатель	Халат х/б (светлого тона) Специальный халат х/б (темный) для уборки помещений фартук, косынка для раздачи пищи фартук для мытья посуды	3шт 3шт 1 шт 1 шт	Постановление Гл. гос. сан. врача РФ от 15.05.2013 г. N 26 (в ред. от 27.08.2015г.) «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049- 13» п. 19.6, п.19.8.
2.	Повар	Халат х/б Колпак х/б	3шт 3шт	Постановление Гл. гос. сан. врача РФ от 15.05.2013 г. N 26 (в ред. от 27.08.2015г.) «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-

				13» п. 19.5
3.	Кухонный рабочий	Халат х/б Косынка х/б	3шт 3шт	Постановление Гл. гос. сан. врача РФ от 15.05.2013 г. N 26 (в ред. от 27.08.2015г.) «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13» п. 19.5
4.	Завхоз	Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1шт. 6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н. п. 49
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1шт 2шт 1 пара 6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н. п.23
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Щиток защитный лицевой или	1 шт до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

	ю зданий	очки защитные		Федерации от 9 декабря 2014г №997н. п.135
		Перчатки с полимерным покрытием	6пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Сапоги резиновые с защитным подноском	до износа 1 пара	
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1шт 6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.171
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12пар	
8.	Рабочий по стирке и ремонту спец.одежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 комплект дежурный 6пар дежурные	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.115
9.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным	1шт 12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г

		ПОДНОСКОМ	1 пара	№997Н п.163
--	--	-----------	--------	-------------

Приложение №10

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ № 20

_____ Н.С. Галстян

«___»_____ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 20

_____ Н. А. Масьянова

«___»_____ 2018 г.

**Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками
представительного органа МБДОУ № 20 на 2018 – 2019 календарный год**

№ п/п	Содержание мероприятия (работы)	Един ица учета	Кол- во	Стоим о-сть работы , тыс. руб	Срок выпол- нения мероп- риятия	Ответствен ные за выполнение меропри- ятия	Количество работников , которым улучшают условия труда		Количество работников, освобожда- емых от тяжелой физической работы	
							все го	В том числе жен- щин	все го	В том числе жен- щин
I. Организационные мероприятия										
1.1	Организация работы комиссии по охране труда				в течени е года	Заведующий Ответственн ый по ОТ Председател ь ППО				
1.2	Организация и проведение административно-				апрель	Заведующий Ответственн				

	общественного контроля по охране труда					ый по ОТ Председатель ППО				
1.3	Обновление уголка по охране труда.	шт.			01.08. 2018	Заведующий Ответственный по ОТ				
1.4	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями	чел.			Постоянно	Ответственный по ОТ	19	17		
1.5	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				осень весна	Заведующий заведующий хозяйством				
1.6	Проведение специальной оценки условий труда	шт.	1	1341.45	3 квартал	Заведующий Ответственный по ОТ	1	1		
II. Технические мероприятия										
2.1	Замена ламп и светильников дневного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах	шт.	18	10.200	4 квартал	Заведующий заведующий хозяйством	3	3		
2.2	Проведение испытания устройств заземления и	раз			3 квартал	заведующий хозяйством	20	18		

	изоляция электропроводов на соответствие безопасной эксплуатации									
2.3	Промывка и опресовка трубопроводов отопления	раз	1	15.000	3 квартала	заведующий хозяйством	20	18		
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
3.1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	чел	20	450000	ноябрь 2018	Заведующий делопроизводитель	20	18		
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
4.1	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.	шт	4	40000	4 кварт.	Заведующий заведующий хозяйством	4	4		
4.2	Обеспечение работников	кг		10000	В течени	Заведующий	14	13		

	мылом, смывающими обезвреживающи ми средствами в соответствии с утверждёнными нормами				е года	заведующий хозяйством				
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.										
5.1	Организация и проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий	чел.				Заведующий заведующий хозяйством				
ИТОГО:										

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющие ненормированный рабочий день, которым предоставляется дополнительный отпуск.
3. Положение об оплате труда работников.
4. Перечень профессий и должностей работников, которым производится доплата к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда.
5. Положение о выплатах стимулирующего характера.
6. Перечень профессий и должностей работников получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
7. Форма расчетного листа работника.
8. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
9. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
10. Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа МБДОУ № 20 на 2018 – 2019 календарный год.