

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (С УЧАСТИЕМ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА)

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад №38 муниципального
образования Тимашевский район**

с «26» января 2024 г. до «26» января 2027 г.

Председатель профсоюзного
комитета

Демьянова Е.С. _____

Руководитель

Заведующий МБДОУ д/с №38
Семаева В.С. _____

с «26» января 2024 г.

Утвержден общим собранием
работников от 26.01.2024 г. №1в

с «26» января 2024 г.

Приказ от 26.01.2024 г. № 65

Председатель
Тимашевской районной
Территориальной организации Профсоюза
_____ Т.А. Каплин

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (или у индивидуального предпринимателя) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 38 муниципального образования Тимашевский район в лице заведующего Семаевой Веры Сергеевны именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Демьяновой Елены Сергеевны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

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 текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

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

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом руководитель организации (индивидуальный предприниматель) обязуется проинформировать об этом профсоюзный комитет, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

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

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

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

2.3. 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 регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (*Приложение 1*)

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником

экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

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

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

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

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

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье

Начало работы: 7.00 часов, окончание работы 17.30 часов.

Перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут.

3.1.2. В организации применяется двухсменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие (*Приложение 2*)

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

3.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

3.1.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов

1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является (*Приложение 3*) к настоящему коллективному договору.

3.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

3.1.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.9. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является (*Приложение 4*) к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.12. 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, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.13. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

3.2.3. Работникам, участвующим в охране общественного порядка, в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 года №1267-КЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 5 календарных дней.

3.2.4. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (*Приложение 4*).

3.2.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.6. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.2.7. 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 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 (ст.128, ст.263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами².

3.2.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

– за выполнение работ особого характера (работа в горячем цехе у плит) 7 дней;

– за выполнение работы особого характера (ненормированный рабочий день) 7 дней;

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников 5 дней.

3.2.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.10. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.12. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

IV. Оплата и нормирование труда

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).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (*Приложение 5*)

4.3. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного

минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) перечисляя на указанный работником счет в банке.

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

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.10. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.12. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 35%.

4.13. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (ст.150 ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера производства работниками со сдельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (ст.150 ТК РФ).

4.14. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.15. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.16. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность и другие) и их размеры (ст.8, ст. 135 ТК РФ).

4.17. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.18. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.19. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности

или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.³

5.10. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.11. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации. Обеспечить повышение квалификации инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными требованиями работников педагогического персонала, работников учебно-вспомогательного персонала.

5.12. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с

профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Создать в организации Фонд охраны труда и ежегодно выделять для этих целей средства в сумме сорок тысяч рублей (ст.226 ТК РФ). В смету расходов фонда охраны труда включаются мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний.

Совместно с профкомом разработать Положение «О фонде охраны труда».

6.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, (*Приложение №6*).

6.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнять ее к основным производственно-техническим службам. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ).

6.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.6. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2024-2027 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда материально поощрять из средств предприятия (в размере одного минимального размера оплаты труда) и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.8. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

6.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.11. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и

здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.12. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

6.13. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) (*Приложение №7*), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*Приложение №7*) (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

6.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой, прочих работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

6.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно (*Приложения №4*);

в) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно (*Приложения №9*);

6.16. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.17. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.18. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.19. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.20. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда и в соответствии с отраслевыми соглашениями следующие разовые выплаты (из средств организации):

- инвалиду I группы – 30% годового заработка;
- инвалиду II группы – 20% годового заработка;
- инвалиду III группы – 10% годового заработка;
- семье погибшего – 5 годовых заработков.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме.

6.21. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере 50% заработка.

6.22. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере 30% заработка.

6.23. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет прибыли организации.

6.24. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.25. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.26. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующему законодательству (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.27. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

6.28. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.29. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.30. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.31. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.32. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок.

7.3. Выплачивать 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 сохранять 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).

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.6. Выплачивать единовременное пособие в размере 3 000,00 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию;

7.7. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

7.8. Оказывать материальную помощь в размере 50% минимальной оплаты труда лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата;

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.9. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.10. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в

соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.11. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.12. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персоналифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

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

7.14. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

- не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома;

- ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1% процента от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат

организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст.377 ТК РФ).

8.2. Профсоюзный комитет:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;
- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую

другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 1 час в неделю.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст.375 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

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

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение №1
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.
Протокол от «26» января 2024 г.№1 _____

«26» января 2024 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 38 муниципального образования
Тимашевский район**

В соответствии с требованиями ст.189-190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы ДОУ и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ д/с № 38, укреплению трудовой дисциплины.

1.2 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3 Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения, а также профсоюзным комитетом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Порядок приема, увольнения работников

2.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

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

2.3. Работник при поступлении на работу предоставляет:

паспорт;

трудовую книжку или установленные законом сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в бумажном или электронном виде на выбор работника – в течение 2020 года, а в электронном виде – с 2021 года;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, а так же о наличии (отсутствии) административных нарушений за употребление наркотических и психотропных веществ;

медицинская санитарная книжка

медицинский полис.

2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

на имя руководителя учреждения оформляется заявление кандидата;

составляется и подписывается трудовой договор;

издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора;

оформляется личное дело на нового работника и заводится личная карточка формы Т-2.

2.5. При приеме работника на работу или переводе его на другую работу руководитель обязан:

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией и выдать её под роспись, с содержанием его работы, с условиями оплаты его труда;
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, охраны труда требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в учреждении в бумажном или электронном виде на выбор работника – в течение 2020 года, а с 2021 года только в электронном виде.

2.7. Трудовые книжки хранятся у руководителя наравне с ценными документами, условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.8. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных ст.74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.9. В связи с изменениями в организации работы учреждения (изменения режима работы, количества групп, введения новых форм воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменение наименования должности и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения изменения (ст. 73 ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

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

2.11. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна сторона не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.12. 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.

2.13. 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.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен – указать). Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

О предстоящем увольнении работники, работающие у работодателей - физических лиц предупреждаются за две недели.

2.14. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией учреждения лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.15. В день увольнения руководитель учреждения обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, или сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, при ее наличии у работодателя и произвести с ним расчет.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

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

3.1.2. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.3. Своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

3.1.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

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

3.1.6. На совмещение профессий (должностей).

3.1.7. Быть избранными в органы самоуправления.

3.1.8. Проявлять творческую инициативу.

3.2. Работник учреждения обязан:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

3.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

3.2.4. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соответствующие должностные инструкции;

3.2.5. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения трудовых обязанностей;

3.2.6. Систематически повышать свою квалификацию;

3.2.7. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

3.2.8. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

3.2.9. Беречь имущество учреждения, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу;

3.2.10. Проявлять заботу о воспитанниках учреждения, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;

3.2.11. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников учреждения;

3.2.12. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.3 Воспитатели учреждения обязаны:

3.3.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п.3.2.1-3.2.12).

3.3.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медперсонала (при наличии), связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных участках.

3.3.3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения; проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета; уважать родителей, видеть в них партнеров.

3.3.4. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующему.

3.3.5. Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу.

3.3.6. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, различные виды театрализованной деятельности.

3.3.7. Участвовать в работе педагогических советов учреждения, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

3.3.8. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

3.3.9. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении учреждения.

3.3.10. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством старшей медсестры и старшего воспитателя.

3.3.11. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе.

3.3.12. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести дневник наблюдений за детьми во время занятий, до и после; соблюдать правила и режим ведения документации.

3.3.13. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

3.3.14. Представлять и защищать права ребенка перед администрацией, советом и другими инстанциями.

3.3.15. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

4.1.3. Поощрять работников за добросовестный труд;

4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

4.1.5. Принимать локальные нормативные акты;

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

4.1.7. С 1 января 2020 года работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

С 1 января 2021 года работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, устроившихся на работу впервые после 31 декабря 2020 года и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Информация об основной трудовой деятельности и трудовом стаже работников в электронном виде включает в себя сведения о дате приема на работу, мест работы, занимаемой должности, трудовой функции, датах постоянных переводов (перемещении) на другую работу, основаниях и причинах расторжений договоров, а так же другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

Работники организации, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом руководителя учреждения.

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство;

4.2.2. Обеспечить соблюдение требований Устава учреждения и правил внутреннего трудового распорядка.

4.2.3. Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым догово-ром;

4.2.4. Обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.2.5. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

4.2.7. Способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4.2.8. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

4.2.9. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы.

4.2.10. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

4.2.11. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.2.12. Своевременно предоставлять отпуска работникам учреждения в соответствии с утверждённым на год графиком.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов в неделю.

5.2. В МБДОУ д/с № 38 устанавливается:

– пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

5.3. 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.

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

5.5. **Начало работы (смены)** в 7 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

Для педагогического персонала

– в обычный рабочий день - 7 час. 12 мин.;

– накануне выходных дней - 7 час. 12 мин.;

– накануне нерабочих праздничных дней - 6 час. 12 мин.

Для обслуживающего персонала

- в обычный рабочий день - 7 час.00мин.;
- накануне выходных дней - 7час. 00мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 6 час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

Перерыв для отдыха и питания предусмотрен в рабочее время – 30 мин;

Для педагогических работников, операторов котельной и сторожей перерыв на обед входит в лимит рабочего времени.

Окончание работы (смены):**Для педагогического персонала**

- в обычный рабочий день - 17час.30 мин.;
- накануне выходных дней - 17час.30 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16час.30 мин.;

Для обслуживающего персонала

- в обычный рабочий день - 15час.30 мин.;
- накануне выходных дней - 15час.30 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 14час.30 мин.;

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

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

5.6. Администрация учреждения организует учет рабочего времени и его использование всеми работниками учреждения.

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

5.7.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы

бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.8 Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем 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.

– Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях производственной необходимости.

– 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;

5.9. 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.

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.

5.10. 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 (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

6. Организация и режим работы учреждения

6.1. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

6.2. Администрация учреждения привлекает работников к дежурству по учреждению в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на месяц и утверждается руководителем по согласованию с профкомом.

6.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22) (если позволяет фонд зарплаты на оплату отпусков;

- выполняющим работы особого характера (если позволяет фонд зарплаты на оплату отпусков;

- с ненормированным рабочим днем (если позволяет фонд зарплаты на оплату отпусков)

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору.

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

6.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома (представительного органа работников) 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.

6.5. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (или работодателя – физического лица), 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.

6.6. 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.

6.7. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению сетку занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

6.8. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы, во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.9. В помещениях учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить (в помещениях и на территории учреждения).

7. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- и (или) другие, например занесение на Доску почета.

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

8. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенного на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

8.8. Педагогические работники учреждения, в обязанности которых входит выполнение специальных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги учреждения могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.8. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласия с профкомом.

Приложение №2
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.
Протокол от «26» января 2024 г. №1 _____

«26» января 2024 г.

График сменности работников

№	Должность	Рабочее время			Перерыв
		1 смена	2 смена	3 смена	
Административно-управленческий персонал					
1.	Заведующий	8.00-17.00			Входит в лимит рабочего времени
Педагогический персонал					

1.	Старший воспитатель	8.00-15.42			12.00-12.30
2.	Воспитатели	По графику			
		1-й воспитатель	2-й воспитатель	3-й воспитатель	
		07.00-17.30	13.00-17.30	07.00-14.00	Входит в лимит рабочего времени
		07.00-12.00	07.00-17.30	11.30-17.30	
		12.30-17.30	07.00-13.00	07.00-17.30	
		07.00-17.30	13.00-17.30	07.00-13.30	
		07.00-12.00	07.00-17.30	11.30-17.30	
1-й воспитатель		2-й воспитатель		Входит в лимит рабочего времени	
7.00-14.12		10.18-17.30			
3.	Музыкальный руководитель	8.00-12.48	9.00-11.24 14.00-16.24	12.00-16.48	Входит в лимит рабочего времени
4.	Педагог психолог	0,25 ставки согласно графика			
Учебно-вспомогательный персонал					
1.	Заведующий хозяйством	8.00-15.42			12.00-12.30
2.	Старшая медицинская сестра	8.00-15.42			12.00-12.30
3.	Помощник воспитателя	8.00-16.30			13.30-15.00
		8.00-16.45			13.00-14.45
4.	Делопроизводитель	8.00-15.42			12.00-12.30
Младший обслуживающий персонал					
1.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	8.00-15.42			12.00-12.30
2.	Кладовщик	7.30-15.12			12.00-12.30
3.	Кухонный рабочий	0,5 ставки согласно графика			Входит в лимит рабочего времени
4.	Рабочий по комплексно	8.00-15.42			12.00-12.30

	му обслуживанию и ремонту зданий				
5.	Повар	06.30-13.42			Входит в лимит рабочего времени
6.	Сторож	17.30-07.00 (рабочие дни)	С 07.00 до 07.00 (следующего дня, смена 24 часа, в выходной или праздничный дни)		Входит в лимит рабочего времени
7.	Оператор котельной (отопительный сезон)	с 07.00 до 07.00 (следующего дня, смена 24 часа)			Входит в лимит рабочего времени
8.	Оператор котельной (не отопительный сезон)	08.00-16.30			13.30-14.00

Приложение №3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.
Протокол от «26» января 2024 г. №1

«26» января 2024 г.

**Перечень
категорий работников, которым устанавливается сокращенная
продолжительность рабочего времени.**

№	Категория работников	Количество часов работы в неделю
1.	Старший воспитатель	36
2.	Воспитатель	36
3.	Музыкальный руководитель	24
4.	Педагог - психолог	36

Приложение №4
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.
Протокол от «26» января 2024 г. №1

«26» января 2024 г.

**Перечень должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день,
за работу с вредными условиями труда
(указывается продолжительность отпуска).**

№	Структурное подразделение	Должность	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Административно-управленческий персонал	Заведующий	7 дней, за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)
2.	Учебно-вспомогательный персонал	Заведующий хозяйством	5 дня, за разъездной характер работы (ст. 118 ТК РФ)
3.	Младший обслуживающий персонал	Повар	7 дней, за работу с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)
		Кладовщик	5 дня, за разъездной характер работы (ст. 118 ТК РФ)

Приложение №5
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.
Протокол от «26» января 2024 г. №1

«26» января 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад №38
муниципального образования Тимашевский район

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №38 муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение) разработано на основании Постановления администрации муниципального образования Тимашевский район от 25 января 2024 г. № 68 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений муниципального образования Тимашевский район», в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №38 муниципального образования Тимашевский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №38 муниципального образования Тимашевский район (далее –

МБДОУ д/с № 38), подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Тимашевский (далее – Управление);

работник МБДОУ д/с № 38 – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБДОУ д/с № 38 в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководители структурных подразделений - работник МБДОУ д/с № 38, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник - работник МБДОУ д/с № 38, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист - работник МБДОУ д/с № 38, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимым для выполнения трудовых функций, в разделе "Должности специалистов" Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника МБДОУ д/с № 38 за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 38 за счет средств бюджета Тимашевского района.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБДОУ д/с № 38 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:
общие положения;

основные условия оплаты труда работников МБДОУ д/с № 38;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 38 устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Тимашевской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника МБДОУ д/с № 38, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МБДОУ д/с № 38 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБДОУ д/с № 38, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника МБДОУ д/с № 38 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 38 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в части оплаты труда работников МБДОУ д/с № 38, предусматривае-

мый Управлению, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МБДОУ д/с № 38 не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБДОУ д/с № 38 в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Тимашевский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 38, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов, осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников Учреждения" настоящего Положения.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 38 применительно к соответствующим ПКГ:

2.3.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением

№ 45, Приказом № 243, Приказом № 248н: отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (приложение № 4):

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный уровень	- 8121 рубль
2 квалификационный уровень	- 8365 рублей
3 квалификационный уровень	- 8616 рублей

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при ставке заработной платы выполнения работ по профессии устанавливается с производным наименованием "старший" (старший по смене) отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше;

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

4 квалификационный разряд	- 8875 рублей
5 квалификационный разряд	- 9142 рубля

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

6 квалификационный разряд	- 9417 рублей
7 квалификационный разряд	- 9700 рублей

3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4 квалификационный уровень	- 10291 рубль
----------------------------	---------------

2.3.2. По общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н (приложение № 3):

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень	- 8365 рублей
2 квалификационный уровень	- 8449 рублей
отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	- 8616 рублей

1 квалификационный уровень

1 квалификационный уровень

Должность служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	- 8703 рубля
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	- 8789 рублей
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	- 8875 рублей
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	- 8961 рубль
2 квалификационный уровень	- 8703 рубля
3 квалификационный уровень	- 8961 рубль
4 квалификационный уровень	- 9047 рублей
5 квалификационный уровень	- 9133 рубля
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
1 квалификационный уровень	- 8875 рублей
2 квалификационный уровень	- 8964 рубля
3 квалификационный уровень	- 9053 рубля
4 квалификационный уровень	- 9142 рубля
5 квалификационный уровень	- 9230 рублей
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
1 квалификационный уровень	- 10291 рубль
2 квалификационный уровень	- 10394 рубля
3 квалификационный уровень	- 10497 рублей
2.3.3. По занимаемым должностям работников Учреждения на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н (приложение № 5); отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	- 9991 рубль
2 квалификационный уровень	- 10091 рубль
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	- 12522 рубля
2 квалификационный уровень	- 13524 рубля
3 квалификационный уровень	- 13649 рублей
4 квалификационный уровень	- 13775 рублей
отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	

1 квалификационный уровень	- 12730 рублей
2 квалификационный уровень	- 14003 рубля
3 квалификационный уровень	- 14640 рублей

2.3.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526 (приложение № 6).

отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала

1 уровень	- 8121 рубль
-----------	--------------

отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:

1 квалификационный уровень	- 9700 рублей
2 квалификационный уровень	- 9797 рублей
3 квалификационный уровень	- 9895 рублей
4 квалификационный уровень	- 9994 рубля
5 квалификационный уровень	- 10094 рубля

отнесенным к ПКГ должностей и провизоров:

2 квалификационный уровень	- 14288 рублей
----------------------------	-------------------

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик - 8875 рублей

старший специалист, старший специалист по закупкам - 8964 рубля

ведущий специалист - 9142 рубля

главный специалист - 9230 рублей

заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор - 13464 рубля

советник директора по воспитанию и взаимодействию - 13469

с детскими общественными объединениям рублей

начальник отдела, руководитель структурного подразделения - 14003 рубля

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 38 устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 38, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 38 подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. 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 № 1601.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам МБДОУ д/с № 38 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам МБДОУ д/с № 38 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 4% - 12%;
- за выполнение работ различной квалификации 1% - 200%;
- за совмещение профессий (должностей) 1% - 200%;
- за расширение зон обслуживания 1% - 200%;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором 1% - 200%;
- за сверхурочную работу 1% - 200%;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 150% - 200%;
- за работу в ночное время 35%;
- за специфику работы – 2000,00 рублей, (коррекционные 20%);

- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью 1% - 200%.

3.2. Выплаты работникам МБДОУ д/с № 38, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 38, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МБДОУ д/с № 38, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 38, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель МБДОУ д/с № 38 обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МБДОУ д/с № 38 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, согласно определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает компенсационные выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения за 2 часа - 150%, более 2 часов – 200%.

3.3.4. Оплата труда за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22.00 часов до 6.00 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

3.5. Специалистам, работающим в МБДОУ д/с № 38 (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500,00 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы в МБДОУ д/с № 38 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

– за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных группах.

Применение выплат за специфику работы не образует новый базовый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБДОУ д/с № 38 по реализации образовательных программ:

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист") 1% - 100%;

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления 1% - 100%.

Самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности 1% - 200%;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся 1% - 200%.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, соглашениях к трудовым договорам работников МБДОУ д/с № 38.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБДОУ д/с № 38 пропорционально педагогической работе, если настоящим разделом не установлено иное.

3.10. Отдельным категориям работников МБДОУ д/с № 38, Управлением муниципального образования Тимашевский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Работникам МБДОУ д/с № 38 (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

– выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения 1% - 300%;

– выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок 1% - 300%;

– выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) 1% - 300%;

– выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы 1% - 300%;

– за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей 10% - 200%;

- за работу в режиме эксперимента 10% - 100%;
- председателю профсоюзного комитета за общественную работу, не связанную с функциональными обязанностями 10% – 20%;
- внештатному инспектору по охране прав ребенка за общественную работу, не связанную с функциональными обязанностями 10% - 20%;
- внештатному инспектору по охране труда за общественную работу, не связанную с функциональными обязанностями 10% - 20%;

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более чем на один календарный год (на месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МБДОУ д/с № 38.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МБДОУ д/с № 38 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

– работникам МБДОУ д/с № 38 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

– размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:
– 0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема педагогической работы дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической

деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

– размеры повышающего коэффициента работникам МБДОУ д/с № 38 за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный".

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МБДОУ д/с № 38.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБДОУ д/с № 38.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБДОУ д/с № 38, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МБДОУ д/с № 38 за наставничество определяются настоящим Положением.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ д/с № 38;

выполнение порученной работы, с связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ д/с № 38;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МБДОУ д/с № 38, так и в абсолютном размере.

- педагогическим работникам:

– за разработку и внедрение новых современных программ, педагогических технологий 10% - 200%;

– за творческий подход к созданию предметно-развивающей среды 10% - 200%

– за художественно-эстетическое оформление выставок 10% - 200%;

– за постановку спектаклей и инсценировок с участием детей для показа как внутри ДОУ, так и за его пределами 10% - 200%;

– за озеленение ДОУ (уголки природы в группах, огороды, цветники, закрепленные за группой участки) 10% - 200%;

– за наставничество 10% - 200%;

– за активную работу с родителями (внедрение нетрадиционных форм, привлечение родителей к участию в жизни ДОУ, бесконфликтность в работе с родителями) 10% - 200%;

– за работу по охране жизни и здоровья детей (создание психологического комфорта для детей, соблюдение правил техники безопасности и санитарных правил, работа без травматизма) 10% - 200%;

– за высокую посещаемость 10% - 200%;

– за участие в театрализованных представлениях, инсценировках во время развлекательных мероприятий, деловых игр 10% - 200%;

– за участие в районных, городских и внутри садовских смотрах – конкурсах 10% - 200%

- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 10% - 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ 10% - 200%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций 10% - 150%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ 10% - 200%
- за интенсивность работы 10% - 200%
- *помощникам воспитателя:*
 - за творческое участие в педагогическом процессе ДООУ (участие в праздниках, развлечениях, оформлении предметно-развивающей среды) 10% - 200%;
 - за качество работы по охране жизни и здоровья детей (соблюдение правил ТБ и санитарных правил, отсутствие травматизма, работа без положительных срывов) 10% - 100%;
 - за участие в общественной жизни ДООУ, района 10% - 100%
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 10% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ 10% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 10% - 150%;
 - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ 10% - 200%
 - за интенсивность работы 10% - 200%;
- *заведующему хозяйством:*
 - за инициативность в проведении срочных работ, устранение аварий 1% - 200%;
 - за своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - за интенсивность работы 1% - 200%;
- *старшей медицинской сестре, медицинской сестре диетической:*
 - за внедрение новых оздоровительных технологий 1% - 200%;
 - за использование новых форм в санитарно-просветительной работе среди сотрудников и родителей ДООУ (выступление на родительских собраниях, собраниях трудового коллектива, педсоветах, участие в семинарах для сотрудников и родителей, проведение тренингов и практикумов) 1% - 200%;
 - за высокую посещаемость детьми ДООУ 1% - 200%;
 - за проявление творчества при составлении перспективного меню (внедрение новых блюд, разнообразие) 1% - 200%;

- за работу без положительных смыслов 1% - 200%;
- за повышение деловой квалификации (активное участие в семинарах, методических объединениях, открытых просмотрах, деловых играх) – 50%.
- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
- за интенсивность работы 1% - 200%;
- *работникам пищеблока:*
 - за эстетику блюд 1% - 200%;
 - за подготовку к праздникам (дополнительные приготовления для детей, эстетике блюд) 1% - 200%;
 - за работу без положительных смыслов 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
- *кастеляние:*
 - за дополнительную работу при подготовке праздников, открытых мероприятий, методических объединений, концертов (подготовка костюмов и атрибутов) 1% - 200%;
 - за раскрой и пошив костюмов, постельного белья, спец. одежды, штор и занавесей 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
- *машинисту по стирке и ремонту спецодежды:*
 - за ручную стирку белья 1% - 200%;
 - за бережное отношение к машинкам и агрегатам 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;

- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
- *сторожу, вахтёру:*
 - за оперативное принятие мер по устранению аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
- *рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования:*
 - за своевременную обрезку кустарников и деревьев 1% - 200%;
 - за вскапывание и прополку цветников 1% - 200%;
 - за своевременный покос территории 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
 - за эстетику оформления территории, прилегающей к зданию ДОУ 1% - 200%;
- *кладовщику:*
 - за инициативность в проведении срочных работ, устранение аварий 1% - 200%;
 - за своевременную сдачу отчетной документации по продуктам питания в бухгалтерию 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
- *уборщику служебных помещений:*
 - за качество работы, соблюдение правил ТБ и санитарных правил, работа без положительных смывов 1% - 200%;
 - за участие в общественной жизни ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;

- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%;
- за интенсивность работы 1% - 200%;
- *делопроизводителю*
 - за инициативность в проведении срочных работ 1% - 200%;
 - за своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы 1% - 200%;
 - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
 - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОУ 1% - 200%;
 - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
 - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОУ 1% - 200%.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МБДОУ д/с № 38 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ до 300%.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБДОУ д/с № 38 вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций - ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября) 1% - 300%;

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.1.7.4. Работники могут быть премированы:

- к юбилейным датам со дня рождения 1% - 200%;
- в связи с уходом на заслуженный отдых 1% - 200%.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МБДОУ д/с № 38 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБДОУ д/с № 38 с учетом разработанных критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБДОУ д/с № 38 по согласованию с представительным органом работников МБДОУ д/с № 38 (приложение № 7).

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБДОУ д/с № 38 в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБДОУ д/с № 38 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ д/с № 38, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБДОУ д/с № 38, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя МБДОУ д/с № 38;

остальных работников МБДОУ д/с № 38, занятых в структурных подразделениях, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников МБДОУ д/с № 38 Управлением могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Управлением.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Управление образования администрации муниципального образования Тимашевский район, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими Положении могут устанавливать руководителю выплаты компенсационного, стимулирующего характера, премирования, оказания материальной помощи.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 38 (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения - правовым актом Управления;
- работников МБДОУ д/с № 38 (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения - Управлением;
- работников МБДОУ д/с № 38 (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях 1% - 200%;
- на восстановление здоровья (послеоперационный период, длительное лечение) 1% - 200%;
- на погребение близких родственников 1% - 200%;
- при возникновении сложной жизненной ситуации 1% - 200%;
- по случаю рождения ребенка 1% - 200%;
- по случаю заключения брака 1% - 200%.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБДОУ д/с № 38, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 38 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МБДОУ д/с № 38, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МБДОУ д/с № 38 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МБДОУ д/с № 38 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей),

расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБДОУ д/с № 38 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МБДОУ д/с № 38 руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя МБДОУ д/с № 38.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБДОУ д/с № 38.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБДОУ д/с № 38, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБДОУ д/с № 38, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБДОУ д/с № 38, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МБДОУ д/с № 38 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда МБДОУ д/с № 38, Управление вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников МБДОУ д/с № 38 (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МБДОУ д/с № 38.

6.7. Приказом Управления утверждаются:

Перечни должностей, относимых к:

Основному персоналу (педагогические работники) МБДОУ д/с № 38;

Административно-управленческому персоналу МБДОУ д/с № 38;

Вспомогательному персоналу МБДОУ д/с № 38;

Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда МБДОУ д/с № 38.

СОГЛАСОВАН
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 38
Е.С. Демьянова_____

Приложение № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
УТВЕРЖДЕН

Заведующий МБДОУ д/с № 38
_____ В.С. Семаева

**ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p align="center">Образовательные учреждения; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным</p>

	(воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы.
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

СОГЛАСОВАН
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 38

Приложение № 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
УТВЕРЖДЕН

Заведующий МБДОУ д/с № 38

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №38 муниципального образования Тимашевский район в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждений детский сад №38 муниципального образования Тимашевский район (далее – МБДОУ д/с №38) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преимущественности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБДОУ д/с №38 в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3. Педагогическим работникам МБДОУ д/с №38 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по

предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 2 и 4](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку, за работником сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

СОГЛАСОВАН
 Председатель ПК
 МБДОУ д/с № 38
 Е.С. Демьянова_____

УТВЕРЖДЕН
 Заведующий МБДОУ д/с № 38
 _____ В.С. Семаева

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений
образования Тимашевского района

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь стенографистка, табельщик	8 365,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 449,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	8 616,00
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	8 703,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	8 789,00
3 квалификационный уровень	Заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела производитель работ (прораб), включая старшего. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	8 875,00
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража).	8 961,00

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, заместитель главного бухгалтера	9 133,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт, специалист в сфере закупок	8 875,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8 964,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	9 053,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9 142,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	9 230,00
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	10 291,00
2 квалификационный уровень	Главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик)	10 394,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 497,00

Приложение № 4
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
УТВЕРЖДЕН

СОГЛАСОВАН
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 38
Е.С. Демьянова _____

Заведующий МБДОУ д/с № 38
_____ В.С. Семаева

**ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ
рабочих муниципальных образовательных организаций и
муниципальных учреждений образования Тимашевского района**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: автоклавщик; аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту</p>

	зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; пекарь;

	<p>плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
<p>2 квалификационный уровень</p>	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
<p>3 квалификационный уровень</p>	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник</p>

4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвали-фицированных рабочих.
----------------------------------	--

СОГЛАСОВАН
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 38
Е.С. Демьянова_____

Приложение № 5
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
УТВЕРЖДЕН

Заведующий МБДОУ д/с № 38
_____ В.С. Семаева

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений
образования Тимашевского района применительно к соответствующим ПКГ

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 616,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень:	9 991,00

	дежурный по режиму, младший воспитатель	
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10 091,00
3.	Должности педагогических работников образовательных организаций	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12 522,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13 524,00
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649,00
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13 775,00
4.	Должности педагогических работников МБУО «СШ»	
4.1	2 квалификационный уровень: тренер-преподаватель	9 150,00
4.2	3 квалификационный уровень: старший тренер-преподаватель, методист	9 235,00
5.	Должности руководителей структурных подразделений	
5.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 1	12 730,00
5.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения)	14 003,00
5.3	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения	14 640,00

	образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
--	---	--

СОГЛАСОВАН
 Председатель ПК
 МБДОУ д/с № 38
 Е.С. Демьянова _____

Приложение № 6
 к Положению об отраслевой
 системе оплаты труда
 УТВЕРЖДЕН

Заведующий МБДОУ д/с № 38
 _____ В.С. Семаева

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
 медицинских работников муниципальных образовательных
 организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского
 района применительно к соответствующим ПКГ**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы
----------	--	---

1	2	3
1.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
1.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по лечебной физкультуре	9 700,00
1.2	2 квалификационный уровень: Медицинская сестра диетическая	9 797,00
1.3	3 квалификационный уровень: Медицинская сестра	9 895,00
1.4	4 квалификационный уровень: Медицинская сестра перевязочной	9 994,00
1.5	5 квалификационный уровень: Старшая медицинская сестра	10 094,00

СОГЛАСОВАН

Председатель ПК

МБДОУ д/с № 38

Е.С. Демьянова _____

Приложение № 7

к Положению об отраслевой

системе оплаты труда

УТВЕРЖДЕН

Заведующий МБДОУ д/с № 38

_____ В.С. Семаева

**Положение
о переменных стимулирующих выплатах педагогическим работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №38 муниципального образования
Тимашевский район.**

1. Общие положения.

Положение о переменных стимулирующих выплатах педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 38 муниципального образования Тимашевский район (далее Положение) разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273–ФЗ от 29.12.2012г. и Устава МБДОУ д/с № 38.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования педагогических работников к более качественному, результативному труду.

1.3. Переменные стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы. Переменные стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

1.4. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник Учреждения имеет право на получение переменных стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.5. Настоящее Положение устанавливает правила и порядок распределения переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам
МБДОУ д/с № 38.

1.6. Положение определяет сроки, виды и условия переменных выплат стимулирующего характера.

1.7. Положение устанавливает порядок определения размера переменных стимулирующих выплат.

1.8. Настоящее Положение определяет статус, функции, порядок формирования и регламент работы комиссии по распределению переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2. Состав и формирование комиссии.

2.1. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом учреждения, локальными актами Учреждения, а также настоящим Положением.

2.2. Комиссия осуществляет свои полномочия, указанные в данном положении, в части, не противоречащей законодательству РФ. Полномочия комиссии могут быть дополнены и (или) изменены путём внесения соответствующих поправок в данное положение.

2.3. Состав комиссии избирается на Совете педагогов, утверждается приказом по Учреждению. В состав комиссии входят педагоги, Председатель Профсоюзного комитета МБДОУ д/с № 38.

2.4. Комиссия формируется на один учебный год. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

2.5. Число комиссии должно составлять нечётное количество, но не менее пяти человек.

2.6. В состав комиссии входят:

председатель;

заместитель председателя;

члены комиссии;

секретарь комиссии.

2.7. Организацию работы комиссии осуществляет Председатель, который избирается членами на первом заседании.

2.8. В период отпуска, болезни, отсутствия по причине производственной необходимости обязанности председателя комиссии выполняет его заместитель.

2.9. Секретарь комиссии осуществляет прием документов, ведет регистра-цию, готовит заседание, оформляет протоколы, своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет иную документацию.

3. Основные функции комиссии.

3.1 комиссия осуществляет следующие основные функции:

Разработка критериев для переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Комиссия определяет критерии и показатели эффективности деятельности старшего воспитателя (Приложение 1).

Комиссия определяет критерии и показатели эффективности деятельности воспитателей (Приложение 2).

Комиссия определяет критерии и показатели эффективности деятельности музыкального руководителя (Приложение 3).

Комиссия определяет критерии и показатели эффективности деятельности педагога- психолога (Приложение 4).

Заведующий ДООУ и старший воспитатель предоставляет комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющейся основанием для распределения переменных стимулирующих выплат.

Комиссия перерабатывает представленные документы и распределяет проценты за качество работы разнося их по критериям.

Документы подтверждающие работу педагогов прошиваются и собирают в личное дело каждого педагога.

3.2 Решение комиссии оформляется протоколом в день заседания и подписывается всеми членами комиссии.

3.3. На основании решения комиссии заведующий учреждения издает приказ о выплате переменных стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

4. Порядок определения размера переменных стимулирующих выплат.

4.1. Размер переменной стимулирующей выплаты педагогическим работникам определяется с помощью критериев и показателей качества и результативности работы за отчётный период (квартал).

4.2. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество процентов.

4.3. Производится подсчёт процентов за период работы по максимально возможному количеству критериев показателей для каждого работника .

4.4. Суммируются проценты, полученное число умножается на число (10% от базового оклада). В результате получается денежный вес (в рублях) переменных стимулирующих выплат, который будет выплачиваться на

протяжении следующего квартала по месячно согласно количеству отработанных дней.

4.5. Распределение переменных стимулирующих выплат осуществляется по итогам каждого квартала до 15 числа текущего квартала.

5. Причины не начисления переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам.

5.1. Нарушение должностных инструкций работниками МБДОУ.

5.2. Нарушение инструкций по ТБ, по охране жизни и здоровья детей.

5.3. За грубое нарушение или замечание надзорных органов.

5.4. Получение замечания со стороны инспекторских и методических проверок.

5.5. Наличие детского травматизма, взрослого производственного травма-тизма.

5.6. Привлечение работников к административной ответственности или применения к ним мер общественного воздействия.

5.7. Совершение прогулов.

5.8. Уличение в хищении или уголовной ответственности.

5.9. Не прохождение медицинского осмотра

6. Заключительная часть.

6.1. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом заведующего по согласованию с Советом педагогов МБДОУ д/с № 38.

Приложение № 1
к Положению о
переменных
стимулирующих выплатах
педагогическим
работникам МБДОУ д/с №
38

Критерии и показатели эффективности деятельности старшего воспитателя

№	Наименование показателя	%	основание
1.	Эффективное использование современных образовательных технологий: 1.1. качество сайта ДОУ, своевременность его обновления (информация о сотрудниках, деятельности детского сада, нормативные документы, новости, отчеты не менее 2 раз в неделю)	Не более 20 % (при наличии нарушения, не оценивается)	Справка ст.воспитателя Приказ контролирующего органа
	1.2. качество Сообщества в VK, своевременность его обновления (информация мероприятиях детского сада, новости не менее 3 раз в неделю)	20 %	Справка ст.воспитателя

	1.3. разработанный педагогом самостоятельно методический материал (сборники конспектов, дидактический и сценарный материал и т.д.), систематическое размещение их на личной странице педагога.	1-5 мероприятий – 5% 6-10 – 10% (не более 10 мероприятий)	Скриншот страниц сайта
	1.4. размещение информации старшего воспитателя о деятельности ДОО на официальном сайте управления образования	2% за информацию	Скриншот страниц сайта с датой размещения
	1.5. обработка и размещение информации педагогов на сайт управления образования	1% за информацию	Скриншот страниц сайта
2.	Инновационная деятельность - разработка и внедрение инновационных программ дополнительного образования	20 %	Приказы УО, ДОУ
3.	Обобщение и распространение педагогического опыта: 3.1. обобщение собственного ППО на муниципальном уровне;	10% (на календарный год с даты обобщения)	Справка-подтверждение МБУ «ЦРО»
	3.2. помощь в подготовке ППО педагогов для внесения в муниципальный банк данных	5% за опыт	Приказы, справки-подтверждение и о внесении опыта
	3.3. выпуск методических пособий и разработок с рецензией (разработки конспектов НОД, сборники дидактического или сценарного материала, сборник наглядных пособий для организации образовательного процесса); -создание цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) в образовательной деятельности	Не более 20% муниципальный уровень – 5%, региональный, федеральный и международный уровень –10%	Пособия, рецензии, сертификаты Справка подтверждающая апробацию ЦОР, созданного самостоятельно
	3.4. публикации в периодических изданиях, газетах, журналах, сборниках различного уровня, конспекты мероприятий, отчеты о проведенных мероприятиях, статьи по распространению педагогического опыта	муниципальный уровень – 5%, региональный уровень –10% федеральный и международный (интернет) – 3% (не более 3%)	Сертификаты, копии статей, свидетельства о публикации
	3.5. выступления на конференциях, семинарах, РМО в других ДОУ	15%	Сертификат, диплом, справка-подтверждение
	3.6. выступление, организация и проведение районных методических объединений	10%	Приказы, справки ДОУ

4.	<p>Контроль за обеспечением санитарно-гигиенического режима и безопасного пребывания детей в ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие случаев детского травматизма, - организация питания, - соблюдение требований к помещению, оборудованию, участкам по охране жизни и здоровья детей в ДОУ, - соблюдение режима в ДОУ 	<p>10% (при наличие хотя бы одного нарушения, не оценивается)</p>	<p>Приказы, справки ДОУ Карты контроля старшего воспитателя</p>
5.	<p>Построение развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО:</p> <p>5.1.на участках учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - образцовое содержание прогулочной территории (тематическое оформление участков в соответствии с сезоном, клумб, выносной материал). <p>5.2.в закрепленных помещениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - креативный (авторский подход) к оформлению помещений в соответствии с ФГОС ДО (эстетика оформления холла, авторские разработки дидактических пособий), с сезоном, с государственными праздниками 	<p>в полном объеме – 10 % не в полном объеме – 5% не соответствует – 0%</p> <p>10%</p>	<p>Отчет старшего воспитателя о создании РППС с приложением фото.</p>
6.	<p>Повышение педагогического мастерства педагога:</p> <p>6.1. результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, выставках: на муниципальном, региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>победитель – 1 место</u> - <u>призер (1, 2 место, лауреат, участник)</u> <p>6.2. дистанционное участие в интернет конкурсах, викторинах, онлайн опросах на региональном, федеральном, международном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Победитель – 1, 2, 3 место</u> <p>6.3. участие педагога в семинарах, вебинарах на муниципальном, региональном, федеральном уровнях</p> <p>6.4. помощь педагогам в подготовке к профессиональным муниципальным и краевым конкурсам.</p>	<p>15% 10% 5% (не более 5%) 5% (не более 5%) 10% за конкурс</p>	<p>Сертификаты, дипломы,</p> <p>Приказ УО об участии в конкурсе.</p>
	<p>6.5. Участие воспитанников в конкурсах, фестиваля-лях, олимпиадах, выставках, спортивных сорев-нованиях (муниципальных, краевых):</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель – 1, - 2, 3 место, призер, лауреат, -участник 	<p>Не более 20%</p> <p>10 % 8% 5%</p>	<p>Приказы, сертификаты, дипломы, грамоты</p>

7	Наличие отраслевой награды за педагогические мастерство, вклад в развитие системы дошкольного образования: -Роговского сельского поселения, Управления образования, Администрации муниципального образования Тимашевский район; -«Института развития образования Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края -Наличие медали различных уровней	5% (на год) 10% (на год) 15% (на год)	Грамота, диплом, удостоверение
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников: 8.1. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения сверх годового плана. 8.2. отсутствие жалоб со стороны родителей	более 4-х мероприятий – 10% 1-3 мероприятия – 5% не проводятся - 0% 5%	Отчет педагога с приложением фото
9.	Выполнение сетевых показателей: 9.1. своевременная оплата родителями за детский сад (95% от списочного состава детей) 9.2. Среднесписочная посещаемость воспитанников (за квартал): 70% - 90% от списочного состава 90 - 100% от списочного состава	10% 10% 15%	Отчет МКУ «ЦМБ»
10.	Исполнительная дисциплина: своевременная сдача отчетности, предоставления информации, сведений, документации;	1 % за предоставленную информацию	Таблица предоставления отчетов

Приложение № 2
к Положению о
переменных
стимулирующих выплатах
педагогическим
работникам МБДОУ д/с №
38

Критерии и показатели эффективности деятельности воспитателя

	Наименование показателя	%	основание
--	-------------------------	---	-----------

1.	Эффективное использование современных образовательных технологий: 1.1. качество Сообщества в VK, своевременность его обновления (информация мероприятиях детского сада, новости не менее 3 раз в неделю)	20 %	Справка ст. воспитателя /заведующего
	1.2. качество сайта ДООУ, своевременность его обновления (информация о сотрудниках, деятельности детского сада, нормативные документы, новости, отчеты не менее 2 раз в неделю)	20 %	Справка ст. воспитателя /заведующего
	1.3. организация проектной деятельности в ДООУ, защита проекта, размещение на сайте ДООУ промежуточных этапов работы над проектом и результатов проекта.	Не более 20% 4% за 1 проект	Скриншот страниц сайта, справка ст.воспитателя о защите проекта
	1.4. разработанный педагогом самостоятельно методический материал (сборники конспектов, дидактический и сценарный материал и т.д.), систематическое размещение их на личной странице педагога;	1-5 мероприятий – 5% 6-10 – 10% (не более 10 мероприятий)	Скриншот страниц сайта с датой размещения
	1.5. своевременное предоставление информации на сайт дошкольного учреждения (качество предоставленной на сайт информации и фотоматериала о работе педагогического работника и его группы)	5% (за качественное и своевременное предоставление информации)	Таблица предоставления материала в соответствии с приказом ДОО,
	1.6. предоставление качественного и значимого материала на сайт УО	2% (не более 10%)	Скриншот страницы сайта УО
	Инновационная деятельность - разработка и внедрение инновационных программ дополнительного образования	10 %	Приказы УО, ДООУ
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта: 3.1. обобщение собственного ППО на муниципальном уровне;	10% (на календарный год)	Справка-подтверждение МБУ «ЦРО»
3.	3.2. выпуск методических пособий и разработок с рецензией (разработки конспектов НОД, сборники дидактического или сценарного материала, сборник наглядных пособий для организации образовательного процесса); -создание цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) в образовательной деятельности	Не более 20% муниципальный уровень – 5%, региональный, федеральный и международный уровень –10%	Пособия, рецензии, сертификаты Справка подтверждающая апробацию ЦОР, созданного самостоятельно
	3.3. публикации в периодических изданиях, газетах, журналах, сборниках различного уровня, конспекты мероприятий, отчеты о	местный, муниципальный уровень – 5%, региональный	Сертификаты, копии статей, свидетельства о публикации

	проведенных мероприятиях, статьи по распространению педагогического опыта	уровень –10% федеральный и международный (интернет) – 3% (не более 3%)	
	3.4. выступления на конференциях, семинарах, РМО	15 %	Сертификат, диплом, справка- подтверждение, приказ
	Обеспечение санитарно-гигиенического режима и безопасного пребывания детей в ДОУ: (отсутствие случаев детского травматизма; организация питания; соблюдение требований к помещению, оборудованию, участкам по охране жизни и здоровья детей в ДОУ; соблюдение режима в ДОУ)	10% (при наличие хотя бы одного нарушения, не оценивается)	Приказы, справки ДОУ Карты контроля старшего воспитателя
4.	Построение развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО: 5.1.на участках учреждения: - образцовое содержание прогулочной территории (тематическое оформление участков в соответствии с сезоном, клумб, огорода, выносной материал), с учетом создания нового.	в полном объеме – 10 % не в полном объеме – 5% не соответствует – 0%	Письменный отчет педагога о создании РППС с приложением фото
5.	5.2.в групповых помещениях: - креативный (авторский подход) к оформлению групп в соответствии с ФГОС ДО (эстетика оформления игровых зон, авторские разработки дидактических пособий, изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала), с сезоном, с государственными праздниками, с учетом создания нового.	в полном объеме – 10 % не в полном объеме – 5 % не соответствует – 0%	Письменный отчет педагога о создании РППС с приложением фото Сертификаты, дипломы, приказы
	Повышение педагогического мастерства педагога: 6.1.Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, выставках: на муниципальном, региональном уровне: - <u>победитель – 1 место</u> - <u>призер (1, 2 место, лауреат, участник)</u> 6.2.дистанционное участие в интернет конкурсах, викторинах, онлайн опросах на региональном, федеральном, международном уровне: - <u>Победитель – 1, 2, 3 место</u> 6.3 участие педагога в семинарах, вебинарах на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	15% 10% 5% (не более 5%) 5% (не более 5%)	

	6.4 Участие воспитанников в конкурсах, фестиваля-лях, олимпиадах, выставках, спортивных соревнованиях (муниципальных, краевых): - победитель – 1, - 2, 3 место, призер, лауреат, -участник	Не более 20% 10 % 8% 5%	Приказы, сертификаты, дипломы, грамоты
7.	Работа с родителями: 7.1. организация совместных мероприятий в нетрадиционной форме (родительские клубы, вечера встреч, творческие гостиные, круглые столы и т.д.), сверх годового плана. 7.2. отсутствие жалоб со стороны родителей	более 4-х мероприятий – 5%, 1-3 мероприятия–3% 5%	Отчет педагога с приложением фото, отзывы родителей
8.	Наличие отраслевой награды за педагогические мастерство, вклад в развитие системы дошкольного образования: -Роговского сельского поселения, Управления образования, Администрации муниципального образования Тимашевский район; -«Института развития образования Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края -Наличие медали различных уровней	5% (на год) 10% (на год) 15% (на год)	Грамота, диплом, удостоверение
9.	Выполнение сетевых показателей: 9.1. своевременная оплата родителями за детский сад (95% от списочного состава детей) 9.2. Среднесписочная посещаемость воспитанников (за квартал): 70% - 90% от списочного состава 90 - 100% от списочного состава	10% 10% 15%	Отчет МКУ «ЦМБ»
10.	Исполнительная дисциплина: - своевременная сдача отчетности, предоставления информации, сведений, документации;	1 % за предоставленную информацию	Таблица предоставления отчетов

Приложение № 3
к Положению о переменных стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБДОУ д/с № 38

Критерии и показатели эффективности деятельности музыкального руководителя

	Наименование показателя	%	основание
1.	Участие в муниципальных, краевых конкурсах «Воспитатель года Кубани», «Лучшие педагогические работники дошкольных образовательных организаций» (устанавливается на год, с даты приказа по итогам)	Не более 40%	Приказы, сертификаты, дипломы
	- победитель – 1 место	40%	
	- 2, 3 место, призер, лауреат - участник	30% 20%	
2.	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, выставках (муниципальных, краевых, не включенные в другие критерии):		Приказы, сертификаты, дипломы
	- победитель – 1 место, - 2,3 место, призер, лауреат, - участник	15% 10% 5%	
3.	<u>в интернет-конкурсах</u> - победитель – 1, 2 место	Не более 10% 10%	Приказы, сертификаты, дипломы, грамоты
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, выставках, спортивных соревнованиях (муниципальных, краевых):	Не более 40%	
4..	- победитель – 1, - 2, 3 место, призер, лауреат, -участник	10 % 8% 5%	Медаль, грамота, диплом, благодарность, похвальный лист
	<u>в интернет-конкурсах</u> - победитель – 1,2,3 место	Не более 10% 10%	
4..	Наличие отраслевой награды, грамоты за педагогические мастерство, вклад в развитие системы дошкольного образования Управления образования Администрации муниципального образования Тимашевский район (устанавливается на год, с даты получения)	5% на год	
5.	Эффективное использование современных образовательных технологий:	Не более 6%	Скриншот страниц сайта, справка ст.воспитателя о защите проекта
	- организация проектной деятельности в ДОУ, защита проекта, размещение на сайте ДОУ промежуточных этапов работы над проектом и результатов проекта.	3% за 1 проект	
	- ведение персонального сайта педагога. Систематическое (1 раз в месяц) размещение разработанного самостоятельно методического материала (сборники конспектов, дидактический материал и т.д.);	10% от 5мероприятий	
6.	- размещение материалов на сайтах:	Не более 15%	Скриншот страниц сайта, с датой размещения
	- ДОУ (не менее 2р в месяц),	5%	
	- управления образования - в сетевых сообществах	5% 5%	
6.	Работа в качестве наставника молодых педагогов	20%	Приказ ДОУ

7.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта: - обобщение собственного ППО на муниципальном уровне; - выступление по теме опыта на районных, краевых методических объединениях, конференциях, семинарах	10% (на календарный год, с даты обобщения) Не более 10% 5% за мероприятие	Справка-подтверждение МБУ «ЦРО», УО, фотоотчет
	- публикации в периодических изданиях, газетах, журналах, сборниках (отчеты о проведенных мероприятиях, конспекты мероприятий, статьи о распространении опыта и т.д.): - муниципальный уровень - региональный и федеральный уровень	Не более 10% 5%, 5%,	Сертификаты, копии статей, свидетельства о публикации, страницы газет, журналов
	- выпуск методических пособий, с рецензией (разработки конспектов, сборники дидактического или сценарного материала, сборник наглядных пособий и т.д.)	10%	Пособия, справка-подтверждение МБУ «ЦРО»
8.	Построение развивающей предметно-пространственной среды: - самостоятельное изготовление дидактических пособий, атрибутов, костюмов к праздникам (в соответствии с возрастом воспитанников), подготовка музыкального зала к праздникам	Не более 20% 5% за пособие	Отчет педагога с приложением фото
9.	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья воспитанников	5%	Приказы, справки ДОУ Карты контроля ст.воспитателя
10	Отсутствие жалоб со стороны родителей	5%	

Приложение № 4
к Положению о
переменных
стимулирующих выплатах
педагогическим
работникам МБДОУ д/с №
38

Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-психолога

	Наименование показателя	%	основание
1.	Участие в муниципальных, краевых конкурсах «Воспитатель года Кубани», «Лучшие педагогические работники дошкольных образовательных организаций» (устанавливается на год, с даты приказа по итогам) - победитель – 1 место - 2, 3 место, призер, лауреат - участник	Не более 40% 40% 30% 20%	Приказы, сертификаты, дипломы
2.	Участие в муниципальных, краевых конкурсах «Педагог-психолог» (устанавливается на год, с даты приказа по итогам) - победитель – 1 место - 2, 3 место, призер, лауреат - участник	Не более 40% 40% 30% 20%	Приказы, сертификаты, дипломы
3.	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, выставках (муниципальных, краевых, не включенные в другие критерии): - победитель – 1 место, - 2,3 место, призер, лауреат, - участник	15% 10% 5%	Приказы, сертификаты, дипломы
	<u>в интернет-конкурсах</u> - победитель – 1, 2 место	Не более 5% 5%	
4.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, выставках, спортивных соревнованиях (муниципальных, краевых): - победитель – 1, - 2, 3 место, призер, лауреат, - участник	Не более 40% 10 % 8% 5%	Приказы УО, ДОУ, справка старшего воспитателя об участии педагога
	<u>в интернет-конкурсах</u> - победитель – 1,2,3 место	Не более 10% 5%	
5.	Наличие отраслевой награды, грамоты за педагогические мастерство, вклад в развитие системы дошкольного образования Управления образования, Администрации муниципального образования Тимашевский район (устанавливается на год, с даты получения)	5% на год	Медаль, грамота, диплом, благодарность, похвальный лист
6.	Эффективное использование современных образовательных технологий: - организация проектной деятельности в ДОУ, защита проекта, размещение на сайте ДОУ промежуточных этапов работы над проектом и результатов проекта.	Не более 6% 3% за 1 проект	Скриншот страниц сайта, справка ст.воспитателя о защите проекта
	- ведение персонального сайта педагога-психолога. Систематическое (1 раз в месяц) размещение разработанного самостоятельно	10% от 5 мероприятий	Скриншот страниц сайта, с

	методического материала (сборники конспектов, дидактический материал и т.д.);		датой размещения
	- размещение материалов на сайтах: - ДОУ (не менее 2р в месяц), - управления образования - в сетевых сообществах	Не более 15% 5% 5% 5%	
7.	Работа в качестве наставника молодых педагогов	20%	Приказ ДОУ
8.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта: - обобщение собственного ППО на муниципальном уровне; - выступление по теме опыта на районных, краевых методических объединениях, конференциях, семинарах	10% (на календарный год, с даты обобщения) Не более 10% 5% за мероприятие	Справка-подтверждение МБУ «ЦРО», УО, фотоотчет
	- публикации в периодических изданиях, газетах, журналах, сборниках (отчеты о проведенных мероприятиях, конспекты мероприятий, статьи о распространении опыта и т.д.): - муниципальный уровень - региональный и федеральный уровень	Не более 10% 5%, 5%	Сертификаты, копии статей, свидетельства о публикации, страницы газет, журналов
	- выпуск методических пособий, с рецензией (разработки конспектов, сборники дидактического или сценарного материала, сборник наглядных пособий и т.д.)	10%	Пособия, справка-подтверждение МБУ «ЦРО»
9.	Построение развивающей предметно-пространственной среды: - самостоятельное изготовление дидактических пособий, атрибутов (в соответствии с возрастом воспитанников)	Не более 20% 5% за пособие	Отчет педагога с приложением фото
10.	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья воспитанников	5%	Приказы, справки ДОУ Карты контроля ст.воспитателя
11.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	5%	
12.	Подготовка документов на ПМПК	4% за воспитанника	

Приложение №6
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.

«26» января 2024 г.

Протокол от «26» января 2024 г. №1

Соглашение по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:					
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда			
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1.	Текущий ремонт зданий: Основное здание, здание пищеблок	шт	2		Июнь, июль, август	Завхоз, кладовщик	14	11	14	11		
2.	Обучение по охране труда	чел.	1	2,5	По графику	Ст. воспитатель	1	1				
3.	Посыпать дорожки песком, солью в зимний период	кв.м	158	1,5	Декабрь-март ежегод. (по необходимости)	Завхоз, кладовщик	9	6	9	6		
4.	Проведение инструктажей и проверки знаний по охране труда сотрудников детского сада	чел.	14		2024-2027	Заведующий, ст. воспитатель	14	11	14	11		
5.	Приобретение и выдача моющих и дезинфицирующих средств.	шт	Согласно норм расхода	10,0	В течении года	Завхоз, кладовщик	14	11	14	11		
6.	Приобретение и выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам	шт	Согласно норм расхода	10,0	В течении года	Завхоз, кладовщик	14	11	14	11		

7.	Профилактическое измерение электрооборудования: - проверка заземления, - измерение сопротивления изоляции эл. проводов, кабелей, щитов и силовых линий		1	9,0	По графику	Завхоз, кладовщик	14	11	14	11
8.	Организация и проведение периодических медосмотров.	1 РАЗ	14	36,0	Ежегодно по графику	Заведующий	14	11	14	11
9.	Укомплектованность аптечками	шт	5	5,0	Ежегодно	Завхоз, кладовщик	14	11	14	11
10.	Проведение СОУТ	шт.	2	3,0	по графику	Заведующий				
11.	Совместно с ПК организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда				ежегодно	Заведующий Председатель ПК, завхоз, кладовщик	-	-	-	-

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.

«26» января 2024 г.

Протокол от «26» января 2024 г. №1

**Перечень
профессий и должностей работников, 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	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
	Медицинская сестра диетическая	Халат белый	2	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты" (с изменениями от 17 декабря 2001 г., 17 марта 2009 г.)
	Помощник воспитателя	Халат белый	2	
		Халат цветной	2	
		Косынка	2	
		фартук	2	
	Повар	Халат белый	2	
		Халат цветной	2	
		Косынка	2	
		фартук	2	
	Заведующий	Халат белый	2	
	Рабочий по стирке и ремонту спец.одежды	Халат белый	2	
		халат цветной	2	
		фартук про резиновый галоши	2	
	Кастелянша	Халат цветной	2	
	Завхоз	Халат цветной	2	
	Кухонный рабочий	Халат цветной	2	
		фартук	2	
		косынка	2	
	Сторож	Плащ х\б	2	
		куртка утепленная	2	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Цветной халат	2	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и

	Рабочий по компл. Обслуживан. Дворник	Цветной халат перчатки галоши	2 2 2	других средств индивидуальной защиты" (с изменениями от 17 декабря 2001 г., 17 марта 2009 г.)
--	--	-------------------------------------	-------------	--

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

Приложение №8
к Коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.

«26» января 2024 г.

Протокол от «26» января 2024 г. №1

**Перечень
профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда**

№ п/п	Профессия, должность	Условия работы с указанием вредных производственных факторов	%	Основание предоставления
1	2	3	4	5
Учебно-вспомогательный персонал				
1.	Помощник воспитателя	1.9 Работы связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот. Щелочей и др. химических веществ. 1.1 Работы производимые по уходу за детьми по организации воспитательно-образовательного процесса, организации режима питания детей	10	Раздел 4, глава 21. статья 147 ТК РФ
Младший обслуживающий персонал				
1.	Повар	1.6 Работа у горячих плит. 1.8 Работа связанная с разделкой, обрезкой, мяса, рыбы, резка и чистка лука.	12	Раздел 4, глава 21. статья 147 ТК РФ
2.	Кухонный рабочий	1.9 Работы связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и др. химических веществ.	12	Раздел 4, глава 21. статья 147 ТК РФ
3.	Машинист по стирке белья и ремонту спец одежды	1.5 Стирка, сушка, глажения белья, спецодежды 1.10 Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	10	Раздел 4, глава 21. статья 147 ТК РФ

Приложение №9
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК
Е.С. Демьянова _____

Заведующий МБДОУ д/с № 38
В.С.Семаева _____

«26» января 2024 г.
Протокол от «26» января 2024 г. №1

«26» января 2024 г.

**Перечень
профессий и должностей с вредными условиями труда, за работу в
которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Помощник воспитателя	Учебно-вспомогательный персонал	10%	Карта специальной оценки условий труда
2.	Машинист по стирке белья и ремонту спец одежды	Младший обслуживающий персонал	10%	Карта специальной оценки условий труда
3.	Повар	Младший обслуживающий персонал	12%	Карта специальной оценки условий труда
4.	Кухонный рабочий	Младший обслуживающий персонал	12%	Карта специальной оценки условий труда