

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 18 пос. Гирей
муниципального образования
Гулькевичский район

с «_17_» _мая_ 2022 г. до «_17_» __мая_ 2025 г.

Руководитель

Заведующий

(должность)

Е.А. Хуснудинова
Е.А. Хуснудинова

Ф.И.О. МБДОУ
д/с №18

подпись)

Печать



Председатель ППО

МБ ДОУ № 18

Е.С.Стрункина

(Ф.И.О.

подпись)



Печать

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Гулькевичского района"
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения
Дата 13.05.22 19.22
Вед. Служ. *Иванов*
Иванов

1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))¹

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 18 пос. Гирей Муниципального образования

Гулькевичский район

в лице заведующего Елены Анатольевны Хуснутдиновой

именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации²

в лице председателя Первичной Профсоюзной организации Екатерины Сергеевны Стрункиной, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет, профком».

1.2. Целью коллективного 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 нормативных правовых актов, содержащих нормы 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, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.3.2. Работники организации (далее – 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.

1.3.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране 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; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.4. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.5. 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).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 год(а) и вступает в силу 17 мая 2022 (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа

(распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

2.4. 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 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 1).

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

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями суббота и воскресенье.

Начало работы:

Воспитатель - 7.30 часов, окончание работы 17.30 часов. (согласно индивидуальному графику)

Помощник воспитателя – 7.30 часов, окончание работы 16.30 часов. Перерыв для отдыха и питания с 13.30 часов до 14.30.

Музыкальный руководитель № 1, физ. инструктор, заведующий хозяйством -8.00 часов, окончание работы 14.00 часов. (прием пищи в рабочее время)

Музыкальный руководитель № 2 -8.00 часов, окончание работы- 13.00 часов. (прием пищи в рабочее время)

Заместитель заведующего, заведующий хозяйством, обслуживающий персонал, медицинская сестра -8.00 часов, окончание работы 17.00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 13.30 часов до 14.30.

Повар –первая смена с 6 часов –окончание работы 15.00 перерыв с 10.00-11.00 часов
Вторая смена с 6.30 часов–окончание работы- 15.30 перерыв с 11.00-12.00 часов.
Третья смена с 8.00 часов–окончание работы- 17.00 перерыв с 12.00-13.00 часов

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.

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

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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 условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 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 (ст. 93 ТК РФ).

3.4. 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 по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

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).

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

работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

«Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные выше, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку»

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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 и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью-

Помощник воспитателя -28 календарных дней;

Воспитатель, физ. инструктор, заместитель заведующего, музыкальный руководитель -42 календарных дня;

Учитель –логопед, психолог, 54 календарных дня.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30_ календарных дней (ст. 23 *Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"*).

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет

3.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младших детей возраста 14 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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».

3.13. Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 7 календарных дней согласно приложению № 6;

3.14. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

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

3.15. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом "Положением об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

"Положение об оплате труда работников" является приложением к настоящему коллективному договору. (Приложение № 2)

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

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 21 числа – за первую половину текущего месяца, 6 числа следующего месяца за отработанным за вторую половину – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.4. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.5. Минимальный размер заработной платы работников организации не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.6. 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, стимулирующих и социальных выплат).

4.7. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации

работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.8. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации 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).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.10. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.11. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.12. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере:
класс вредности 3.1; 3.2 – 10 % тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ),

4.13. Работникам организации в соответствии с Положением о премировании и стимулировании труда работников выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

премия по итогам работы за месяц (*квартал, полугодие, год*);

вознаграждение по итогам работы организации за год;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за профессиональное мастерство;

надбавка за сложность и напряженность труда и другие.

4.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении о премировании и стимулировании труда работников организации.

4.15. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.16. Наставникам, осуществляющим обучение работников на рабочих местах, устанавливается доплата за обучение в размере 1000 руб. ежемесячно на весь период обучения.

4.17. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до 3 человек на одного руководителя) производится в размере 10 % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно на весь период практики.

4.18. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают "План (Программу) повышения квалификации и подготовки кадров", являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

В "Плане (Программе) повышения квалификации и подготовки кадров" предусматриваются мероприятия по:

организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.2. Работодатель:

заключает договоры с учреждениями профессионального образования на подготовку кадров по конкретным профессиям (специальностям):

организует на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку рабочих, повышение их квалификации;

обеспечивает повышение квалификации инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными требованиями.

5.3. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.4. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в 3 года.

5.5. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.6. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ "О

квотировании рабочих мест в Краснодарском крае" Работодатель выделяет 1 рабочее место.

5.7. Прием на работу иностранных граждан работодателем осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (п. 5 ст. 12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности").

5.8. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

5.10 Работодатель производит увольнение работников 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, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

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

5.12. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.13 Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.14. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работающие инвалиды ;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе: разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу должностного лица, на которого возложены обязанности по организации мероприятий по охране труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ);

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 223 ТК РФ);

обеспечивает 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. 214 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 214 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе (в том числе за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда. (Приложение № 4)

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст. 225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования 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.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. 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 их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214, 220 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.2. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.5.3. 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 № 5), 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;

рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"*).

6.5.4. 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 и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; 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. 216 ТК РФ).

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

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 6;

б) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7.

г) 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 приложению (приложение № 6);

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.5.6. 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).

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.7. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.8 Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников (профкома или иного представительного органа)

от работодателя

-Хуснутдинова Е.А.(заведующая)

-Алтухова Ольга Викторовна, ответственный по охране труда, завхоз
от работников

- Немова Н.В. (физ.инструктор)

- Стрункина Е.С (председатель ПК, воспитатель)

6.9. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

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

6.10. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

6.11. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.12. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере ___500___ руб. в сутки;

7.2. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). 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.

7.3. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

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

7.4. Работодатель обеспечивает работу комиссии по социальному страхованию, согласно Типовому или утвержденному в организации положению.

7.5. Профсоюзный комитет:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников;

обеспечивает детей работников новогодними подарками.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников: приобретения *абонемена в плавательный бассейн, клуб «Атлант», «Зодиак».*

8.2. Работодатель:

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;

ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1 процентов от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении организации 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).

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

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 безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе.

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

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

9.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в

работе общих собраний (конференций) коллектива 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.

9.2. 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 Профсоюзного комитета, 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 Профсоюзного комитета, 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 председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ 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 ст. 373 ТК РФ.

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

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в Профсоюзный комитет, 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.

За освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации, сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя (индивидуального предпринимателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор 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 приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации 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 настоящего коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

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

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям 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

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с № 18

Е.А. Хуснутдинова

2022 г.

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
(от №) рассмотрено

дата, подпись, расшифровка подписи



Правила внутреннего трудового распорядка

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 18 пгт. Гирей Муниципального образования
Гулькевичский район

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

1. Порядок приема, увольнения работников

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

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

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

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

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника 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.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора,

при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного 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), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

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

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

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

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

1.5. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ

(распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством

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

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

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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 1 рабочий день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 21 числа за первую половину месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным-за вторую половину.
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МБДОУ д/с № 18 устанавливается:

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

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

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

4.5. Начало работы

Начало работы:

Воспитатель - 7.30 часов, окончание работы 17.30 часов (согласно индивидуальному графику)

Помощник воспитателя – 7.30 часов, окончание работы 16.30 часов. Перерыв для отдыха и питания с 13.30 часов до 14.30.

Музыкальный руководитель № 1, физ. инструктор, заведующий хозяйством -8.00 часов, окончание работы 14.00 часов. (прием пищи в рабочее время)

Музыкальный руководитель № 2 -8.00 часов, окончание работы- 13.00 часов. (прием пищи в рабочее время)

Заместитель заведующего, заведующий хозяйством, обслуживающий персонал, медицинская сестра -8.00 часов, окончание работы 17.00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 13.30 часов до 14.30.

Повар –первая смена с 6 часов –окончание работы 15.00 перерыв с 10.00-11.00 часов

Вторая смена с 6.30 часов–окончание работы- 15.30 перерыв с 11.00-12.00 часов.

Третья смена с 8.00 часов—окончание работы- 17.00 перерыв с12.00-13.00 часов.

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

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

4.7. 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.

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

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

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

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

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

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

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

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

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

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

4.8.4. 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;

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

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

•К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны

детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

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

4.9. 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 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.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
Общая продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков 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.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения 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.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, не допускается.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим

увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

5. Поощрения

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

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

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 18 пос. Гирей
муниципального образования Гулькевичский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Стрункина Е.С.

2022г.

Принято общим собранием

трудового коллектива

МБДОУ д/с №18

Протокол от 11.05 2022г № 12

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №18

Е.А. Хуснутдинова

2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад №18 пос.
Гирей муниципального образования
Гулькевичский район

2022 год

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников МБДОУ д/с №18 (далее – Учреждение). Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию ООП, АООП МБДОУ д/с № 18, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБДОУ д/с № 18.

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ д/с № 18.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами МБДОУ д/с №18 и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

2. Система оплаты труда

2.1. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

2.2. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 18 устанавливается с учетом:

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

2.3. Оплата труда Работников МБДОУ д/с №18 включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и др.);
- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением и Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с №18.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада, ставки заработной платы, компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.2. Заработная плата руководителя и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из группы оплаты труда, устанавливаемой главным распорядителем бюджетных средств и средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя составляет не менее 70% от оклада руководителя учреждения. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета.

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

4. Надбавки компенсационного характера (доплаты)

4.1. Сотрудникам учреждения осуществляются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей).

4.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.5. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, надбавки планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты СОУТ:

- повар - 10 % (3.2)
- младший воспитатель - 10 %; -(3.1)
- кухонный рабочий - 10%;-(3.1)

– машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %;
за работу в группах компенсирующей направленности:

- педагогическим работникам – 20%

- медицинским работникам – 20%

- младшему воспитателю – 15%

4.6. Работодатель обязан производить доплату до минимального размера оплаты труда, установленную Законом РФ ~~следующей~~ категории работников, у которых после начисления заработной платы не достигнут уровень МРОТ.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.9. 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.

4.10. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.11. Доплата за разъездной характер работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

5. Виды стимулирующих выплат (Надбавки)

5.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ д/с № 18 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2 Выплаты могут быть постоянными (на учебный или финансовый год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

5.3. При установлении стимулирующих выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

5.4. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

5.5. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

№ п/п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования	
		Размеры (в процентах от оклада):	
		– при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5 %
		– при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%
		– при выслуге лет от 10 лет	15 %
2.	Педагогические	Повышающий коэффициент (на период	

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

№	Показатели, по которым может быть установлена премия за общие результаты труда по итогам работы.
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
2.	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
3.	В связи с государственными или профессиональными праздниками (23 февраля, 8 Марта, День дошкольного работника)
4.	Качественная подготовка к новому учебному году

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно.

№	Показатели по которым может быть установлена премия за качество выполняемых работ	Размер доплат
1.	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края.	1 оклад
2.	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	0,5 оклада
3.	при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	0,3 оклада
4.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края	0,2 оклада

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

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

№	Показатели по которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы
1.	За выполнение особо важных и ответственных работ
2.	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
3.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их

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

6. Материальная помощь

Работник МБ ДОУ д/с № 18 вправе обратиться за материальной помощью не чаще 2 раз в год (за счет средств экономии фонда) в следующих случаях:

6.1. Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти – 2000 рублей (При наличии средств);

6.2. В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – 1000 рублей (При наличии средств);

6.3. В связи с длительным заболеванием и лечением в стационарных условиях – 2000 рублей (При наличии средств); (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

7. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг осуществляются по результатам оценки критериев эффективности деятельности педагогов, специалистов дошкольного образовательного учреждения (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

7.1.1. Стимулирующая выплата заместителя заведующего за результативность и качество образовательных услуг устанавливается в начале учебного года по результатам работы заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения за прошедший учебный год.

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения отражает уровень результативности и качества работы заместителя заведующего, учитывается реализация новых проектов приоритетных направлений в деятельности учреждений, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы и исполнительской дисциплины.

7.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

7.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла педагогических работников определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

7.3.1. Стимулирующая выплата за результативность и качество образовательных услуг заместителю заведующего МБДОУ д/с № 18 выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу заместителя заведующего.

Процент такой выплаты рассчитывается по формуле:

$$П = Kb * 100 / 59, \text{ где}$$

П – процент стимулирующей выплаты,

Kб – количество баллов, полученное по результатам оценки критериев эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения,

59 – максимально допустимое количество баллов по установленным критериям эффективности

половину месяца – 6-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц, (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена), перечислением на указанный работником счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. (ст.136 ТК РФ)

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

9.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

9.7. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

9.8. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

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

9.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. (ст.140 ТК РФ)

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

9.11. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов, удостоверяющих смерть Работника.

10. Ответственность Работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового.

11.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
Е.С.Стрункина
" 11 " 2022 г



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №18
Е.А.Хуснутдинова
" 11 " 2022 г



ПОЛОЖЕНИЕ

**О выплатах стимулирующего и компенсационного характера,
премировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №18 пос.Гирей
муниципального образования Гулькевичский район**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 31 декабря 2009 года № 1825 «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на муниципального образования Гулькевичский район» и постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 11 декабря 2008 года № 2462 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг, совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

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

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

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с № 18 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

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

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

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

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ д/с № 18 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.2. Выплаты могут быть постоянными (на учебный или финансовый год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

2.3. При установлении стимулирующих выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.4. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

2.5. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

№ п/п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования Размеры (в процентах от оклада): при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 лет – 15%.	
2.	Педагогические работники	Повышающий коэффициент (на период действия категории) – За квалификационную категорию:	
		высшая	0,15
		первая	0,10
		По результатам аттестации (получение категории) - единовременно	
		высшая	50%
		первая	30%
		Внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения	100%
		За интенсивность и высокие результаты работы	30%
		Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание и ученую степень: - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды;	0,075
		– за ученую степень доктора наук	0,15
Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (2 раза в год к летней - оздоровительной компании (ЛОК) и к началу нового учебного года)	30 %		
За работу с детьми инвалидами (при наличии индивидуального маршрута с подтверждающими документами)	10 %		
3.	Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал	За погрузочно - разгрузочные работы	3 500 руб.
		За сложность и напряженность выполняемой работы (завхоз)	до 5000 рублей (в зависимости от фондов)

2.6. Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за работу с молодыми специалистами (наставничество) - 1000 руб
- доплата молодому специалисту в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения-3000 руб.
- привлечение родителей (законный представителей) к оформлению и благоустройству ДОУ – 500 руб.

- за многолетний добросовестный труд (один раз в год) -1000 руб.

- Разработка и реализация проектов (по окончании реализации):

Краткосрочный до 1 мес. – 1000 руб.

Среднесрочный 2-4 мес. – 3000 руб.

Долгосрочный 6- 9 мес. и более – 5000 руб.

2.7. Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей пропорционально нагрузке: завхоз.

2.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работнику состоят из выплат в фиксированной денежной сумме по показателям работы, а так же выплаты, полученной с учетом балльной системы по показателям критериев оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников.

3. Надбавки компенсационного характера

Сотрудникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
– за сверхурочную работу.

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

3.4. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, надбавки планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

- за работу с (тяжелыми и вредными) и (или) опасными условиями труда устанавливаются выплаты по СОУТ:

- повар – 10 % - (3.2)

- младший воспитатель – 10 %; - (3.1)

- кухонный рабочий – 10%;- (3.1)

- машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %;- (3.1)

- за работу в группах компенсирующей направленности:

- педагогическим работникам – 20%

- медицинским работникам – 20%

- младшему воспитателю – 15%

3.5. Производить доплату до минимального размера оплаты труда, установленную Законом РФ работникам, у которых после начисления заработной платы не достигнут уровень минимального размера оплаты труда.

4. Перечень возможных доплат с учетом объема дополнительной работы

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон

обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.3. 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.

4.4. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Доплата за разъездной характер работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

№	Показатели
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
2.	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
3.	Всвязи с государственными или профессиональными праздниками (23 февраля, 8 марта, день дошкольного работника)
4.	Качественная подготовка к новому учебному году

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно.

№	Показатели	Размер доплат
1.	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	1 оклад
2.	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	0,5 оклада
3.	при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	0,3 оклада
4.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края	0,2 оклада

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

№	Показатели
1.	За выполнение особо важных и ответственных работ
2.	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
3.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования)
4.	За победителя, призера, лауреата в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»
5.	За участие педагогов в мероприятиях (праздники, развлечения на муниципальном уровне и уровне ДОУ в других группах, общесадовских), пропорционально нагрузке.

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

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

Работник МБ ДОУ д/с № 18 вправе обратиться за материальной помощью не чаще 2 раз в год (за счет средств экономии фонда) в следующих случаях:

6.1. Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти – 2000 рублей (При наличии средств);

6.2. В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – 1000 рублей (При наличии средств);

6.3. В связи с длительным заболеванием и лечением в стационарных условиях – 2000 рублей (При наличии средств); (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

7. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг осуществляются по результатам оценки критерий эффективности деятельности педагогов, специалистов дошкольного образовательного учреждения (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

7.1.1. Стимулирующая выплата заместителя заведующего за результативность и качество образовательных услуг устанавливается в начале учебного года по результатам работы заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения за прошедший учебный год.

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения отражает уровень результативности и качества работы заместителя заведующего, учитывается реализация новых проектов приоритетных направлений в деятельности учреждений, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы и исполнительской дисциплины.

7.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

7.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла педагогических работников определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

7.3.1. Стимулирующая выплата за результативность и качество образовательных услуг заместителю заведующего МБДОУ д/с № 18 выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу заместителя заведующего.

Процент такой выплаты рассчитывается по формуле:

$$П = Kб * 100 / X, \text{ где}$$

П – процент стимулирующей выплаты,

Kб – количество баллов, полученное по результатам оценки критерий эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения,

X – максимально допустимое количество баллов по установленным критериям эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений.

7.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

7.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

7.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 18 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ д/с № 18 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

7.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 18 представленных в Приложении №1, №2, №3, №4, № 5 к настоящему Положению.

7.9. Все работники МБДОУ д/с №18 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

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

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

7.12. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с № 18 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

7.13. Приоритет первоочередности распределения ФОТ отдается педагогическим работникам.

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

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

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

- при ухудшении качества работы – 100%;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым – 100%;
- работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые –100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и МБДОУ д/с № 18 –100%;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий (до 3-х месяцев) – 100%;
- обоснованных жалоб родителей – 100%;
- травмы ребенка – 100%;
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 100%.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения в аналогичном порядке.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

9.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, настоящим Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

10.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

10.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

Критерии эффективности деятельности воспитателя МБДОУ д/с 18

за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, Ф/П воспитателя, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды прогулочной площадки и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<u>3 балла – муниципальный уровень</u> <u>15 баллов – краевой уровень (по окончании каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончании каждого этапа)</u>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовую план.	<u>8 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>2 балла – муниципальный уровень</u> <u>2 балла – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)</u>				
7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<u>10 баллов – краевой уровень</u> <u>7 баллов – муниципальный уровень</u>				

		3 балла – от 70% до 80% 4 балла – от 81% и более					Сумма баллов	Сумма баллов комиссии
15	Посещаемость воспитанников группы составляет	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 10 баллов					
16	Штрафные баллы	Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.) задолженность по родительской плате	-5					
ИТОГО:								

« ____ » 20 ____ г. _____
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
- « ____ » 20 ____ г

Ознакомлен с количеством баллов _____
(подпись)

_____ (подпись, расшифровка)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физкультуре МБДОУ д/с №18 за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Критерии эффективности деятельности Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды прогулочной площадки и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<u>15 баллов – краевой уровень (по окончании каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончании каждого этапа)</u>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<u>8 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>2 балла – муниципальный уровень</u>				

14	<p>Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)</p>	<p><u>3 балла</u> – на уровне ДОУ</p>			
15	<p>Штрафные баллы</p> <p>За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины</p> <p>Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (нескачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)</p>	<p><u>Снимается до 10 баллов</u></p> <p><u>-5</u></p>			
ИТОГО:		<u>-5</u>	Сумма баллов	Сумма баллов комиссии	

« » 20 г. _____
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

« » 20 г. _____
(подпись, расшифровка)

Ознакомлен с количеством баллов _____
(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

Критерии эффективности деятельности учителя-логопеда, педагога - психолога МБДОУ д/с № 18 за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды прогулочной площадки и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень 5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень</u>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<u>15 баллов – краевой уровень (по окончании каждого этапа) 10 баллов – муниципальный уровень (по окончании каждого этапа)</u>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<u>8 баллов – федеральный уровень 5 баллов – краевой уровень 2 балла – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)</u>				

15	Работа в комиссии ПШк, ПМПК по итогу проведения	5 баллов – муниципальный уровень 3 балла – уровень ДОУ			
	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>			
16	Штрафные баллы	Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	-5		
ИТОГО:			-5	Сумма баллов	Сумма баллов комиссии

« ____ » 20 ____ г. _____
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
- « ____ » 20 ____ г

Ознакомлен с количеством баллов _____
(подпись)

_____ (подпись, расшифровка)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего МБДОУ д/с № 18 за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	примечания	Самооценка	Оценка комиссии
1	Развитие кадрового потенциала: Укомплектованность кадрами 100 % % педагогов, имеющих категорию: (высшая, первая)	3 балла 3 балла - 50% и выше 2 балла - 40%-49 %			
2	Результативность участия учреждения в конкурсах, мероприятиях (победитель, призер, лауреат)	4 балла - муниципальный уровень 7 баллов - краевой уровень			
3.	Подготовка к проведению профессиональных конкурсов - (Профессиональный конкурс «Воспитатель года»)	5 баллов			
4.	Подготовка участников к конкурсам профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	3 балла			
5	Наличие победителей, призеров конкурсов	4 балла - федеральный уровень 3 балла - краевой уровень 2 балла - муниципальный уровень			
6	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении (организация обучения детей с ОВЗ (наличие групп компенсирующей направленности), организация образования и воспитания в группах кратковременного пребывания, групп семейного воспитания, консультационных центров)	1-4 балла (1 балл за показатель)			

др.);	– наличием замечаний по целевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной и финансовой деятельности)	–5 балла –10 балла			
Итого максимальное количество баллов				Сумма баллов	Сумма баллов комиссии

дата

подпись

/ _____
расшифровка подписи

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
Стрункина Е.С.
(подпись)
2022 г. _

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №18
Хуснутдинова Е.А.
(подпись)
2022 г. _

Перечень

профессий и должностей лиц, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и др.СИЗ

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г.№ 777н, от 20.04 2006 г.№297 и другие отраслевые типовые нормы).

№ п/п	Наименование профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Наименование и дата нормативный документ, номер строки нормативного документа
1.	Дворник, уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 2 шт 1 пара 6 пар	Приказ от 09.12.2014 №997н, 23
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 шт 6 пар	Приказ от 09.12.2014 №997н, 49
3.	Повар, помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. До износа	Приказ от 09.12.2014 №997н, 122
4.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар	Приказ от 09.12.2014 №997н, 32
5.	Кухонный	Костюм для защиты от общих	1 шт	Приказ от 09.12.2014

	рабочий	<p>производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный</p>	<p>1 комплект</p> <p>До износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт</p> <p>1 шт</p>	№997н, 60
6.	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту одежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт</p> <p>1 комплект</p> <p>Дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p>	Приказ от 09.12.2014 №997н, 115

Составил:

Специалист по охране труда



Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
Стрункина Е.С.
(подпись)
« 11 » 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №18
Туснутова Г.А.
(подпись)
« 11 » 2022 г.



Перечень
профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с загрязнением
рук и тела установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих
средств

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от
17.12.2010 г. №1122н)

№ п/п	Наименование профессий	Виды работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений, дворник, повар, куханный рабочий, кладовщик, заведующий хозяйством	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук	200 г (мыло туалетное) иди (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
2.	Помощник воспитателя, Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту одежды	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу,	200 г (мыло туалетное) иди (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 100 мл

		материалов (без натуральной прокладки)	сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие крема, эмульсии.	100 мл
--	--	--	---	--------

Составил:
Специалист по охране труда



Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
Стрункина Е.С.



(роспись)

2022 г. _

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №18



2022 г. _

Перечень должностей работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и (или)
опасных условиях труда (не менее 7 календарных дней) ст.117 ТК РФ

№п/п	Наименование профессий	Количество календарных дней
1.	Повар	7 дней

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
Струнгина Е.С.



(подпись)

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №18
Хуснутдинова Е.А.



(подпись)

г.

Соглашение по охране труда

работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18
пос. Гирей Муниципального образования Гулькевичский район
(наименование предприятия, учреждения, организации)

На 2022 г

№ п/п	Содержание мероприятий, (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобожденных с тяжелых физических работ	
							всего	вт.ч. женщин	всего	вт.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Преобретение Спец. одежды	шт	10	4235.76 руб.	2022	Завхоз О.В.Алтухова.	---	---	---	---

Гл. бухгалтер (подпись)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ИПО



Е.С.Стрункина

УТВЕРЖДАЮ:



Заведующий МБДОУ д/с № 18

С.А.Хуснутдинова

Положение об охране труда

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада №18г. МБДОУ № 18 г. п. Гирей
муниципального образования Гулькевичский район.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить по охране труда средства в сумме 259776.95 тыс. руб.
2. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже, соглашения составляется ежегодно).
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
4. Выдавать своевременно приобретенные за счет собственных средств сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7
5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:
 - дополнительный отпуск в рабочих днях приложение №
6. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных медицинских осмотров работников,
7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
 - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу.
8. Работники обязуются:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

9. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников (профкома или иного представительного органа) в т.ч.:

- Хуснутдинова Елена Анатольевна, заведующий МБДОУ д/с№18
- Алтухова Ольга Викторовна, ответственный по охране труда, завхоз

От работников:

- Стрункина Екатерина Сергеевна, воспитатель, Председатель ППО.
- Немова Нина Васильевна, инструктор по физической культуре.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575865

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 20.04.2022 по 20.04.2023