

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – центра развития ребенка – детского сада №19 муниципального образования Тимашевский район

с «5» апреля 2020 г. до «5» апреля 2023 г.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Заведующий МБДОУ д/с №19

(должность)

Председатель профсоюзного комитета

Литвинова Т.А.

(Ф.И.О.)

подпись)

Михайленко М.Г.

(Ф.И.О.)

подпись)

Печать

Печать

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

дата «03» апреля 2020г. № 23/20-Т

начальник отдела охраны труда Л.П.Зайцева

1. Общие положения

Настоящий 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. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – центр развития ребенка – детский сад №19 муниципального образования Тимашевский район (далее – МБДОУ д/с №19) в лице заведующего Литвиновой Татьяны Анатольевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники организации в лице председателя профкома МБДОУ д/с №19 Михайленко Марины Григорьевны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

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

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

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

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

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

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

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.).

2.7. Работодатель предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника, в том числе внесение в индивидуальный персонифицированный учет сведений о работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек работников на бумажных носителях в организации.

III. Режим труда и отдыха

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

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к настоящему коллективному договору).

3.2. В организации применяется сменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за две недели до их введения в действие.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени сторожа в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, так как это необходимо по условиям труда (ст.96 ТК РФ).

3.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

Список должностей, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края

от 22 февраля 2005 г. №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

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

3.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

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

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

3.9. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем указывается в правилах внутреннего трудового распорядка (ст.101 ТК РФ). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается правилами трудового распорядка (ст.119 ТК РФ).

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

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

3.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нера-

бочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

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

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

3.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст.115 ТК РФ и иными федеральными законами составляет 28 календарных дня, для педагогических работников- 42 календарных дня, для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

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

3.16. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям устанавливаются правилами трудового распорядка.

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

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

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двукратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

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

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

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

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

IV. Оплата и нормирование труда

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

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

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МБДОУ д/с №19 (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору), а также Положением о переменных стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБДОУ д/с №19 (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.3. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

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 заработ-

ная 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 устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он 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. Выплата заработной платы работнику производится 9 и 24 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца). Заработная плата перечисляется путем безналичного перечисления на лицевой счет Работника в банке.

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

4.10. 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.

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

4.12. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 8 раз.

4.13. Работодатель обязуется производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.14. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем

выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 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.

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда(ст.146 ТК РФ).

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

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

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

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

4.19. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель рассматривает предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

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

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

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

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

5.3. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

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

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

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

5.7. Работодатель обязуется рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.8. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве предоставляется дополнительный отпуск в количестве до 42 дней.

5.9. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

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

5.11. Работодатель проводит независимую оценку квалификации работников (аттестацию) в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Перечень профессий, должностей и специальностей работников, подлежащих независимой оценке квалификации, периодичность, условия, порядок направления утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.12. 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.

5.13. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики

Российской Федерации").

Женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 3 лет, устанавливается: сокращенная на 1 час продолжительность рабочей недели с сохранением 100% заработной платы;

режим гибкого рабочего времени (на основании заявления).

5.14. 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.

5.15. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет 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").

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 службы охраны 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. 217 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. 217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль над состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 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;

6.2. 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, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение №4 к настоящему коллективному договору).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст. 226 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. 212, 213 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.

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста

и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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), 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.

6.5.4. Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

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

6.5.6. Определить перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты с установлением нормы выдачи (Приложение №5 к настоящему коллективному договору), перечень профессий и должностей, на которых работникам выдаются смывающие и обезвреживающие средства с установлением нормы выдачи (Приложение №6 к настоящему коллективному договору).

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

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

б) дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

в) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ. Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда составляет 12%;

г) смывающие и обезвреживающие средства.

6.5.8. 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).

6.5.9. 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.

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

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

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет экономии фонда оплаты труда.

6.6. Запрещается прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105);

6.7. Обеспечиваются условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе они не допускаются к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

6.8. Создать условия и оказать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации. Предоставить уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 5 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств работодателя в размере среднего заработка.

6.9. По ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда материально поощрять работников, ответственных за охрану труда из средств организации, при наличии экономии фонда оплаты труда, в размере от одного до двух минимальных размеров оплаты труда и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.10. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.12. 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.).

6.13. 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 для работников

Работодатель обязуется:

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

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

суточные;

иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, ст.168 ТК РФ).

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

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

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

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.6. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Утвердить состав комиссии по социальному страхованию согласно Типовому положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 года № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации») (Приложение №7 к настоящему коллективному договору).

7.7. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 года №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.8. Осуществлять контроль над правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 года №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.9. Осуществлять контроль над ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законодательством, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.10. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, сложных жизненных ситуаций, на восстановление здоровья из средств профсоюзного бюджета.

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

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

- ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 0,1 процента от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст.377 ТК РФ).

8.2. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное

ное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, 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. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

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

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

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

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 над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль над 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 №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ М.Г. Михайленко
27 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с №19
_____ Т.А. Литвинова
27 марта 2020 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
– центра развития ребенка – детского сада №19 муниципального образо-
вания Тимашевский 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 (эффективный контракт) 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:
документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или форму АДИ-РЕГ;

справку об отсутствии судимости;

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

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

документы, подтверждающие смену фамилии (при различии данных в предъявляемых документах).

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

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта), объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

1.6. С 1 января 2020 года работодатель в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

1.7. Сотрудники, ответственные за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом заведующего.

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

1.9. 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 (эффективный контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей ра-

боты (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

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

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

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

1.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт) без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (часть 3 статья 180 ТК РФ).

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

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

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

предоставление работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; своевременную 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 (эффективном контракте) либо должностной инструкции.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный труд;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

принимать локальные нормативные акты;

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

3.2. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

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

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная рабочая неделя устанавливается работникам в соответствии с утвержденным коллективным договором списком должностей (Приложение №1).

4.2. В МБДОУ д/с №19 устанавливается:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Режим работы сотрудников устанавливается согласно Приложению №2.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые утверждаются приказом работодателя и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 14 дней 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 (смены) в 7 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

Для педагогического персонала

в обычный рабочий день - 7 час.00 мин.;

накануне выходных дней – 7 час. 00 мин.;

накануне нерабочих праздничных дней - 6 час. 00 мин.;

- Для обслуживающего персонала

в обычный рабочий день - 8 час.00 мин.;

накануне выходных дней – 8 час. 00 мин.;

накануне нерабочих праздничных дней - 7 час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

перерыв для отдыха и питания предусмотрен в рабочее время – 30 мин.

Окончание работы (смены):

Для педагогического персонала

в обычный рабочий день - 17 час.30 мин.;

накануне выходных дней – 17 час.30 мин.;

накануне нерабочих праздничных дней - 16 час.30 мин.;

Для обслуживающего персонала

в обычный рабочий день - 16 час.00 мин.;

накануне выходных дней – 16 час.00 мин.;

накануне нерабочих праздничных дней - 15 час.00 мин.;

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

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

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие празд-

ничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с

законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, а также: инвалиды, женщины, дети которых не достигли 3-х летнего возраста.

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

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

4.9. 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 (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в составляет 28 календарных дня, для педагогических работников - 42 календарных дня, для работающих инвалидов - 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (по итогам проведения специальной оценки условий труда) – 7 календарных дней;

с ненормированным рабочим днем – от 3 до 6 календарных дней.

Перечень должностей, имеющих ненормированный рабочий день, а также занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и соответствующая ему продолжительность указана в Приложении №3.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются 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 профкома (представительного органа работников) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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 или у работодателя - физического лица.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

рый он предоставляется.

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

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

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

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

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

4.10.3. 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.

Работодатель может предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, которая определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

по состоянию здоровья - 10 календарных дней.

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;

и (или) другие, например занесение на Доску почета (перечислить).

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

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

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

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

20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			

*Приложение №1
к правилам внутреннего
трудового распорядка*

СПИСОК

должностей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – центра развития ребенка – детского сада №19 муниципального образования Тимашевский район, имеющих сокращенную рабочую неделю (на одну ставку)

№ п/п	Наименование должности	Количество часов в неделю
1	Старший воспитатель	36 часов
2	Воспитатель	36 часов
3	Педагог-психолог	36 часов
4	Музыкальный руководитель	24 часа
5	Учитель – логопед	20 часов
6	Воспитатель логопедической группы	25 часов

*Приложение №2
к правилам внутреннего
трудового распорядка*

ГРАФИК
работы сотрудников муниципального бюджетного дошкольного образова-
тельного учреждения – центр развития ребенка –
детский сад №19 муниципального образования Тимашевский район

Заведующий (перерыв 12.00 час.-12.30 час.):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00 час. - 16.30 час.
Вторник	8.00 час. - 16.30 час.
Среда	8.00 час. - 16.30 час.
Четверг	8.00 час. - 16.30 час.
Пятница	8.00 час. - 16.30 час.

старший воспитатель (время на прием пищи определяет сам работник):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-15.00 час.
Вторник	8.00-15.00 час.
Среда	8.00-15.00 час.
Четверг	8.00-15.00 час.
Пятница	8.00-15.00 час.

педагог-психолог (время на прием пищи определяет сам работник):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-15.00 час.
Вторник	8.00-15.00 час.
Среда	8.00-15.00 час.
Четверг	8.00-15.00 час.
Пятница	8.00-15.00 час.

воспитатель (время на прием пищи определяет сам работник):

Дни недели	1-й воспитатель	2-й воспитатель	Подменный воспи- татель
Понедельник	7.00 час–13.00 час.	13.00 час-17.30 час.	7.00 час–17.30 час.
Вторник	7.00 час–17.30 час.	7.00 час–14.00 час.	13.00 час-17.30 час.
Среда	13.00 час–17.30 час.	7.00 час–17.30 час.	7.00 час–14.00 час.
Четверг	7.00 час–14.00 час.	13.00 час-17.30 час.	7.00 час–17.30 час.
Пятница	7.00 час–17.30 час.	7.00 час–14.00 час.	13.00 час-17.30 час.

учитель-логопед (время на прием пищи определяет сам работник):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-12.00 час.
Вторник	8.00-12.00 час.
Среда	8.00-12.00 час.
Четверг	13.00-17.00 час.
Пятница	8.00-12.00 час.

музыкальный руководитель, осуществляющий занятия в основном здании (время на прием пищи определяет сам работник):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-17.00 час.
Вторник	8.00-12.00 час.
Среда	8.00-12.00 час.
Четверг	8.00-17.00 час.
Пятница	8.00-12.00 час.

музыкальный руководитель, осуществляющий занятия в дополнительном корпусе (время на прием пищи определяет сам работник):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-16.30 час.
Вторник	15.00-16.30 час.
Среда	8.00-12.00 час.
Четверг	8.00-16.30 час.
Пятница	15.00-16.30 час.

старшая медицинская сестра (перерыв 12.00 час.-12.30 час.):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-16.30 час.
Вторник	8.00-16.30 час.
Среда	8.00-16.30 час.
Четверг	8.00-16.30 час.
Пятница	8.00-16.30 час.

помощник воспитателя (время на прием пищи определяет сам работник):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-16.00 час.
Вторник	8.00-16.00 час.
Среда	8.00-16.00 час.
Четверг	8.00-16.00 час.
Пятница	8.00-16.00 час.

заведующий хозяйством (ненормированный рабочий день), кладовщик (перерыв 12.00 час.-12.30 час.):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-16.30 час.
Вторник	8.00-16.30 час.
Среда	8.00-16.30 час.
Четверг	8.00-16.30 час.
Пятница	8.00-16.30 час.

делопроизводитель (перерыв 12.00 час.-12.30 час.):

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00-16.30 час.
Вторник	8.00-16.30 час.
Среда	8.00-16.30 час.
Четверг	8.00-16.30 час.
Пятница	8.00-16.30 час.

повара (перерыв 30 мин., время на прием пищи определяет сам работник)

Дни недели	1 смена	2 смена
Понедельник	6.00 час. – 14.30 час.	7.30 час. – 16.00 час.
Вторник	7.30 час. – 16.00 час.	6.00 час. – 14.30 час.
Среда	6.00 час. – 14.30 час.	7.30 час. – 16.00 час.
Четверг	7.30 час. – 16.00 час.	6.00 час. – 14.30 час.
Пятница	6.00 час. – 14.30 час.	7.30 час. – 16.00 час.

кухонный рабочий (перерыв 12.00 час.-12.30 час.);

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00 час. - 16.30 час.
Вторник	8.00 час. - 16.30 час.
Среда	8.00 час. - 16.30 час.
Четверг	8.00 час. - 16.30 час.
Пятница	8.00 час. - 16.30 час.

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (перерыв 12.00 час.-12.30 час.);

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00 час. - 16.30 час.
Вторник	8.00 час. - 16.30 час.
Среда	8.00 час. - 16.30 час.
Четверг	8.00 час. - 16.30 час.
Пятница	8.00 час. - 16.30 час.

машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша (перерыв 12.00 час.-12.30 час.);

Дни недели	Часы работы
Понедельник	7.30 час. - 16.00 час.
Вторник	7.30 час. - 16.00 час.
Среда	7.30 час. - 16.00 час.
Четверг	7.30 час. - 16.00 час.
Пятница	7.30 час. - 16.00 час.

- уборщик служебных помещений (перерыв 12.00 час.-12.30 час.)

Дни недели	Часы работы
Понедельник	8.00 час. - 16.30 час.
Вторник	8.00 час. - 16.30 час.
Среда	8.00 час. - 16.30 час.
Четверг	8.00 час. - 16.30 час.
Пятница	8.00 час. - 16.30 час.

сторож (3 смены) часы работы по графику дежурств, утвержденному приказом работодателя:

в рабочие дни - с 17.30 час. до 7.00 час., в выходные и праздничные дни – круглосуточно.

*Приложение №3
к правилам внутреннего
трудового распорядка*

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – центра развития ребенка – детского сада №19 муниципального образования Тимашевский район, имеющих ненормированный рабочий день, а также занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Основание предоставления отпуска	Количество календарных дней
1	Заведующий	ненормированный рабочий день	6
2	Заведующий хозяйством	ненормированный рабочий день	3
3	Повар	работа с вредными и/или опасными условиями труда	7

*Приложение №2
к коллективному договору*

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ М.Г. Михайленко
27 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с №19
_____ Т.А. Литвинова
27 марта 2020 г.

**Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
– центра развития ребенка – детского сада №19 муниципального образо-
вания Тимашевский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда (далее Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МДОУ д/с № 19 и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МДОУ д/с № 19 и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

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

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников устанавливается постановлением правительства Российской Федерации, региональными и муниципальными документами.

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

2.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников.

Оплата труда медицинских работников осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда.

Компенсационные и стимулирующие выплаты медицинским работникам производятся по условиям оплаты труда детского сада.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

2.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников детского сада предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом возможности обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания.

Размеры повышающего коэффициента:

до 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник народного просвещения» «Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации» и др.;

до 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу).

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

переменная стимулирующая надбавка педагогическим работникам.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений ДОУ и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

руководителей ДОУ по представлению ведущего специалиста по дошкольному воспитанию управления образования администрации муниципального образования Тимашевский район.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения – до 100%;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе – до 100%;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 100%;

за сложность и напряженность выполняемой работы – до 200%;

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

за категорию ДОУ – до 20%;

за работу в режиме эксперимента – до 15%;

за ежедневную педагогическую работу с детьми работникам, не входящим в педагогический состав – до 30%;

председателю профсоюзного комитета за общественную работу не связанную с функциональными обязанностями – до 10%;

внештатному инспектору по охране прав ребенка за общественную работу не связанную с функциональными обязанностями – до 10%;

внештатному инспектору по охране труда за общественную работу не связанную с функциональными обязанностями – до 10%;

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер каждой указанной надбавки не может превышать 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. 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%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.5 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему педагогической работы.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – до 24%;

за совмещение профессий (должностей) – до 200%;

за расширение зон обслуживания – до 200%;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 200%;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам – до 20%;
- за работу в ночное время – до 36%;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – до 200%;
- за сверхурочную работу – до 200%;

Компенсационная выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (вакантной ставки), выплачивается вместе с стимулирующими выплатами (за категорию ДОУ, квалификационную категорию педагогического работника) и компенсационной выплатой за специфику работы педагогических работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 – до 24%.

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (до 20%).

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. 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.

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

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в детском саду установлены премии.

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

заместителей руководителя, старшего воспитателя, шеф-повара, старшей медсестры, заведующего хозяйством подчиненных руководителю непосредственно;

педагогических и других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения и мнения профсоюзного комитета.

5.2. Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда, за качество выполняемых работ, за интенсивность работы, по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.2.1. Педагогическим работникам:

за разработку и внедрение новых современных программ, педагогических технологий - до 100%;

за творческий подход к созданию предметно-развивающей среды – до 100%

за художественно-эстетическое оформление выставок – до 100%;

за постановку спектаклей и инсценировок с участием детей для показа как внутри ДОУ, так и за его пределами – до 100%;

за озеленение ДОУ (уголки природы в группах, огороды, цветники, закрепленные за группой участки) – до 100%;

за наставничество – до 100%;

за активную работу с родителями (внедрение нетрадиционных форм, привлечение родителей к участию в жизни ДОУ, бесконфликтность в работе с родителями) – до 100%;

за работу по охране жизни и здоровья детей (создание психологического комфорта для детей, соблюдение правил техники безопасности и санитарных правил, работа без травматизма) – до 100%;

за высокую посещаемость – до 100%;

за участие в театрализованных представлениях, инсценировках во время развлекательных мероприятий, деловых игр – до 100%;

за участие в районных, городских смотрах – конкурсах и внутренних смотрах – конкурсах ДООУ – до 100%

за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;

за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;

за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;

качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;

за интенсивность работы – до 50%.

5.2.2. Помощникам воспитателя:

за творческое участие в педагогическом процессе ДООУ (участие в праздниках, развлечениях, оформлении предметно-развивающей среды) – до 100%;

за качество работы по охране жизни и здоровья детей (соблюдение правил ТБ и санитарных правил, отсутствие травматизма, работа без положительных смыслов) – до 100%;

за участие в общественной жизни ДООУ, района – до 100%

за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;

за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;

за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;

качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;

за интенсивность работы – до 50%.

5.2.3. Заведующему хозяйством:

за инициативность в проведении срочных работ, устранение аварий – 50%;

за своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы – 50%;

за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;

за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;

за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;

качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;

за интенсивность работы – до 50%.

5.2.4. Кладовщику:

за инициативность в проведении срочных работ, устранение аварий – 50%;

за своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы – 50%;

за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;

за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;

за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;

качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;

за интенсивность работы – до 50%.

5.2.5. Старшей медицинской сестре:

- за внедрение новых оздоровительных технологий – до 50%;
- за использование новых форм в санитарно-просветительной работе среди сотрудников и родителей ДООУ (выступление на родительских собраниях, собраниях трудового коллектива, педсоветах, участие в семинарах для сотрудников и родителей, проведение тренингов и практикумов) – до 50%;
- за высокую посещаемость детьми ДООУ – до 100%;
- за проявление творчества при составлении перспективного меню (внедрение новых блюд, разнообразие) – до 70%;
- за работу без положительных срывов – до 50%;
- за повышение деловой квалификации (активное участие в семинарах, методических объединениях, открытых просмотрах, деловых играх) – до 50%;
- за категорию ДООУ – до 50%;
- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;
- за интенсивность работы – до 50%.

5.2.6. Делопроизводителю:

- за своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы – до 50%;
- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;
- за качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;
- за интенсивность работы – до 50%.

5.2.7. Работникам пищеблока:

- за эстетику блюд – до 50%;
- за подготовку к праздникам (дополнительные приготовления для детей, эстетике блюд) – до 100%;
- за работу без положительных срывов – до 50%.
- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;
- за интенсивность работы – до 50%.

5.2.8. Кастелянше:

- за дополнительную работу при подготовке праздников, открытых мероприятий, методических объединений, концертов (подготовка костюмов и атрибутов) – до 50%;
- за раскрой и пошив костюмов, постельного белья, спец. одежды, штор и занавесей – до 100%;
- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;

за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;
 качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;
 за интенсивность работы – до 50%.

5.2.9. Машинисту по стирке и ремонту спецодежды:

за ручную стирку белья – до 100%;
 за бережное отношение к машинкам и агрегатам – до 50%.
 за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
 за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
 за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;
 качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;
 за интенсивность работы – до 50%.

5.2.10. Дворнику:

за образцовое содержание территории ДООУ – до 100%;
 за вскапывание, прополку и эстетичное оформление цветников – до 50%;
 за своевременную обрезку кустарников и деревьев – до 100%;
 за участие в устранении аварийных ситуаций – до 50%;
 за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
 за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
 качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ - до 200%;
 за эстетику оформления территории, прилегающей к зданию ДООУ – до 50%;
 за интенсивность работы – до 50%.

5.2.11. Сторожу:

за оперативное принятие мер по устранению аварийных ситуаций – до 30%;
 за обслуживание двух зданий ДООУ – до 50%
 за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
 за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
 за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;
 качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;
 за интенсивность работы – до 50%.

5.2.12. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

за своевременную обрезку кустарников и деревьев – до 100%;
 за качественный и своевременный покос территории – до 50%;
 за осуществление качественного текущего ремонта в зданиях ДООУ – до 100%
 за участие в устранении аварийных ситуаций – до 50%.
 за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
 за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
 качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%
 за эстетику оформления территории, прилегающей к зданию ДООУ – до 50%
 за интенсивность работы – до 50%

5.2.13. Уборщику служебных помещений:

за обслуживание двух зданий ДООУ – до 50%;

- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках – до 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДООУ – до 100%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций – 50%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДООУ – до 200%;
- за интенсивность работы – до 50%.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Работники ДООУ могут быть премированы:

- к юбилейным датам со дня рождения (50 лет, 55 лет и т.д.) – до 150%;
- в связи с уходом на заслуженный отдых – до 200%;
- к праздничным датам (День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день, Новый год и др.) – до 150% :

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

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

5.6. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в примерном перечне. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом руководителя с указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

5.7. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п.5.8. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном период нарушениях указанных обязанностей.

5.8. Примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии:

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения до
1.	За нарушение дисциплины:	
	а) прогул;	100%
	б) появление на работе в нетрезвом, наркотическом состоянии;	100%
	в) опоздание на работу, уход с работы;	50%
2.	За нанесение материального ущерба.	100%

3.	За халатное отношение к своим должностным обязанностям.	100%
4.	За нарушение нормативных правовых актов по охране труда.	100%

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

при стихийных бедствиях, несчастных случаях – до 200%;
на восстановление здоровья (послеоперационный период, длительное лечение) - до 200%;

на погребение близких родственников - до 200%;

при возникновении сложной жизненной ситуации – до 200%;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - до 200%.

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

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и наличия экономии фонда оплаты труда.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

7.1. Зарботная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 8 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Тимашевский район.

7.3. Управление образования администрации муниципального образования Тимашевский район, в ведении которого находятся учреждения, в утверждаемом им порядке может устанавливать руководителям выплаты компенсационного, стимулирующего характера, оказания материальной помощи.

Размеры и критерии выплат руководителям устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Тимашевский район.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание детского сада формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения

8.4. 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.

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

**Приложение № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения– центра развития
ребенка – детского сада №19
муниципального образования
Тимашевский район**

Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений	Наименование должностей
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы, руководители физического воспитания, старшие методисты, методисты, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагог-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по труду, инструкторы по физкультуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебно-воспитательной работе.

Приложение № 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения– центра развития
ребенка – детского сада №19
муниципального образования
Тимашевский район

**Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учрежде-
ниях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего
профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и
Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

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

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам; методистам;

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

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

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

*Приложение №3
к коллективному договору*

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ М.Г. Михайленко
27 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с №19
_____ Т.А. Литвинова
27 марта 2020 г.

**Положение
о переменных стимулирующих выплатах
педагогическим работникам муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения –
центра развития ребенка – детского сада №19
муниципального образования Тимашевский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия осуществления переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – центра развития ребенка - детского сада № 19 муниципального образования Тимашевский район (далее МБДОУ д/с №19).

1.2. Система переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам направлена на повышение качества образовательных услуг, создания единой системы объективной оценки эффективности и качества работы педагогических работников, развитие творческой инициативы, укрепления и развития предметно-развивающей среды МБДОУ д/с №19, закрепления высококвалифицированных кадров в учреждении.

1.3. Переменные стимулирующие выплаты педагогическим работникам производятся за счет и в пределах фонда оплаты труда, выделенного учреждению.

2. Порядок осуществления переменных стимулирующих выплат

2.1. Переменные стимулирующие выплаты устанавливаются в конце текущего квартала и выплачиваются педагогическим работникам по критериям, устанавливаемым самостоятельно МБДОУ д/с №19 в процентном отношении или абсолютном значении.

2.2. Переменные стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются 1 раз в квартал по итогам предыдущего квартала или ежемесячно и производятся за фактически отработанное время в календарном месяце.

це.

2.3. Переменные стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат.

2.4. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников указаны в приложениях (№1,2,3,4) к настоящему Положению.

2.5. Переменные стимулирующие выплаты педагогическим работникам распределяются комиссией по установлению переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ д/с №19 (далее – комиссия). Комиссия избирается на педагогическом совете МБДОУ д/с №19, состав комиссии утверждается приказом заведующего.

2.6. Численный состав комиссии – 5 человек. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании.

2.7. Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол содержит итоговый оценочный лист результативности труда в процентах по форме согласно приложениям №1,2,3,4 настоящего Положения.

2.8. Заведующий МБДОУ д/с №19 издает приказ об установлении переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности. Председатель комиссии обеспечивает открытость информации об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ д/с №19.

2.9. Педагогические работники, имеющие дисциплинарное или административное взыскание, вынесенное в установленном законом порядке, лишаются переменной стимулирующей выплаты на квартал по критерию эффективности деятельности педагога.

Приложение № 1
к Положению о переменных
стимулирующих выплатах
педагогическим работникам
МБДОУ д/с № 19

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	% от должностного оклада	Примечание	Основание
1.	Отсутствие жалоб со стороны родителей на деятельность ДОО	5	устанавливается на квартал	письменные жалобы родителей
2.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в ДОО	5	устанавливается на квартал	аналитическая справка
3.	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.): - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОО	12 10 5 3	устанавливается на квартал	справка об участии, приказы УО, МОН КК, скриншот (сайта УО, администрации МО)
4.	Реализация в ДОО статуса инновационной/ экспериментальной площадки: - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном уровне	12 10 7	устанавливается на учебный год (за каждую площадку)	приказ УО, МОН КК
5.	Результативное выступления педагогов, (курируемых старшим воспитателем) на различных семинарах, конференциях, МО, творческих отчетов - на федеральном уровне		устанавливается на квартал (за каждого педагога)	справка об участии, сертификат, приказ, диплом

	- на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОО	12 10 5 3		
6.	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства (личное/педагога, курируемого старшим воспитателем, педагогического коллектива ДОО) - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	12 10 5 3	устанавливается на учебный год	Приказ УО, МОН КК, сертификат, диплом
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, в сетевых интернет сообществах	6	устанавливается на квартал	свидетельство о публикации, скриншот.
8.	Выполнение функции администратора сайта	10	устанавливается на учебный год	приказ ДОО
9.	Организация работы ППк. Подготовка документов на ППк	6	устанавливается на квартал	протоколы ППк.
10.	Организация аттестации педагогических работников	10	устанавливается на квартал (за каждого педагога)	приказ МОН об аттестации
11.	Увеличение объема работы (в случае производственной необходимости)	10	устанавливается на квартал	справка ДОО

Приложение № 2
к Положению о переменных
стимулирующих выплатах
педагогическим работникам
МБДОУ д/с № 19

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	% от должностного оклада	Примечание	Основание
1.	Эффективная работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей) Результативная работа с родителями (активное участие в конкурсах, выставках, акциях ДОО)	5	устанавливается на квартал	отсутствие письменных жалоб родителей справка ДОО, сертификат, приказ, диплом
		3		
2.	Отсутствие случаев детского травматизма	5	устанавливается на квартал	справка ДОО
3.	Посещаемость воспитанников: от 60% до 69% от 70% до 89% от 90% до 100%	5	устанавливается на учебный год	приказ ДОО
		6		
		7		
4.	100% своевременная оплата родителями за посещение детьми ДООУ	5	устанавливается на квартал	справка об участии, сертификат, приказ, диплом
5.	Участие: в инновационной работе, разработке авторских программ, программы развития ДОО, ОП ДО, АОП ДО	5	устанавливается на учебный год	приказ ДОО, УО, МОН КК
6.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях, методических объединениях)	5	устанавливается на квартал	сертификат о публикации, скриншот, диплом
7.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: - на федеральном уровне - на краевом уровне	12	устанавливается на квартал	приказ ДОО, УО, МОН КК, сертификат, диплом
		10		

	- на муниципальном уровне - на уровне ДООУ	5 3		
8.	Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (за призовые места) - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДООУ	12 10 5 3	устанавливается на учебный год	приказ ДОО, УО, МОН КК
8.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, в сетевых интернет сообществах сайт ДООУ	3 3	устанавливается на квартал	сертификат о публикации, скриншот, диплом
9.	Результативное участие в работе ППк	3	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
10.	Пополнение развивающей предметно-пространственной среды (соответствие и эстетика)	5	устанавливается на квартал	аналитическая справка
11.	Участие в утренниках, праздниках (других групп: исполнение ролей)	5	устанавливается на квартал	приказ ДОО, справка
12.	Оформление закреплённой территории ДОО (обновление, пополнение)	5	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
13.	Увеличение объёма работы (в случае производственной необходимости: больничный, отпуск)	7	устанавливается на квартал	приказ ДОО
14.	Результативное участие в управлении ДООУ (профсоюзный комитет, совет педагогов, творческой группе)	5	устанавливается на квартал	приказ ДОО, справка

15.	Проявление активной гражданской позиции (участие в субботниках, митингах, демонстрациях, ремонте ДОО, подписка на периодические издания и т.д.)	5	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
-----	---	---	----------------------------	------------------------------

Приложение № 3
к Положению о переменных
стимулирующих выплатах
педагогическим работникам
МБДОУ д/с № 19

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
учителя-логопеда, психолога**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	% от должностного оклада	Примечание	Основание
1.	Эффективная работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей) Результативная работа с родителями (активное участие в конкурсах, выставках, акциях ДОУ)	5	устанавливается на квартал	отсутствие письменных жалоб родителей справка ДОО, сертификат, приказ, диплом
		3		
2.	Отсутствие случаев детского травматизма	5	устанавливается на квартал	справка ДОО
3.	Участие: в инновационной работе, разработке авторских программ, программы развития ДОО, ОП ДО, АОП ДО	5	устанавливается на учебный год	приказ ДОО
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях, методических объединениях) Руководство РМО	5	устанавливается на квартал	справка об участии, сертификат, приказ, диплом
		5	устанавливается на учебный год	приказ УО
5.	Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (за призовые места) - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном уровне	12	устанавливается на учебный год	приказ ДОО, УО, МОН КК
		10		
		5		

	- на уровне ДОУ	3		
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, в сетевых интернет сообществах сайт ДОУ	3 3	устанавливается на квартал	сертификат о публикации, скриншот, диплом
7.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	12 10 5 3	устанавливается на квартал	приказ ДОО, УО, МОН КК, сертификат, диплом
8.	Эффективная работа консультационного центра	5	устанавливается на квартал	протоколы заседания, логопедические/психологические представления
9.	Результативное участие в работе ППк	5	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
10.	Пополнение развивающей предметно-пространственной среды (соответствие и эстетика)	5	устанавливается на квартал	аналитическая справка
11.	Участие в утренниках, праздниках (других групп: исполнение ролей)	5	устанавливается на квартал	приказ ДОО, справка.
12.	Оформление закреплённой территории ДОО (обновление, пополнение)	5	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
13.	Увеличение объёма работы (в случае производственной необходимости: больничный, отпуск)	7	устанавливается на квартал	приказ ДОО
14.	Результативное участие в управлении ДОУ (профсоюзный комитет, совет педагогов, творческой группе)	5	устанавливается на квартал	приказ ДОО, справка

15.	Проявление активной гражданской позиции (участие в субботниках, митингах, демонстрациях, ремонте ДОО, подписка на периодические издания и т.д.)	5	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
-----	---	---	----------------------------	------------------------------

Приложение № 4
к Положению о переменных
стимулирующих выплатах
педагогическим работникам
МБДОУ д/с № 19

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	% от должностного оклада	Примечание	Основание
1.	Эффективная работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей) Результативная работа с родителями (активное участие в конкурсах, выставках, акциях ДОУ)	5	устанавливается на квартал	отсутствие письменных жалоб родителей справка ДОО, сертификат, приказ, диплом
		3		
2.	Отсутствие случаев детского травматизма	5	устанавливается на квартал	справка ДОО
3.	Участие в инновационной/экспериментальной работе, работа в творческих группах по реализации проекта (разработка авторских программ, программы развития ДОО, ООП ДО, АООП ДО)	5	устанавливается на учебный год	приказ ДОО
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытых занятиях, методических объединениях) Руководство РМО	5	устанавливается на квартал	справка об участии, сертификат, приказ, диплом приказ УО
		5	устанавливается на учебный год	
5.	Результативное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (за призовые места) - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном	12	устанавливается на учебный год	Приказ ДОО, УО, МОН КК
		10		

	уровне - на уровне ДООУ	5 3		
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, в сетевых интернет сообществах сайт ДООУ	3 3	устанавливается на квартал	сертификат о публикации, скриншот, диплом
7.	Участие воспитанников в конкурсах - на федеральном уровне - на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДООУ	12 10 5 3	Устанавливается на квартал	Приказ ДОО, УО, МОН КК, сертификат, диплом.
8.	Эффективная работа консультационного центра	5	устанавливается на квартал	протоколы заседания, логопедические/психологические представления
9.	Пополнение развивающей предметно-пространственной среды (соответствие и эстетика)	5	устанавливается на квартал	аналитическая справка
10.	Креативный подход к проведению утренников и массовых мероприятий	10	устанавливается на квартал	приказ ДОО, справка
11.	Оформление закреплённой территории ДОО (обновление, пополнение)	5	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
12.	Увеличение объёма работы (в случае производственной необходимости: больничный, отпуск)	7	устанавливается на квартал	приказ ДОО
13.	Результативное участие в управлении ДООУ (профсоюзный комитет, совет педагогов, творческой группе)	5	устанавливается на квартал	приказ ДОО, справка

14.	Проявление активной гражданской позиции (участие в субботниках, митингах, демонстрациях, ремонте ДОО, подписка на периодические издания и т.д.)	5	устанавливается на квартал	справка внутреннего контроля
-----	---	---	----------------------------	------------------------------

Приложение №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ М.Г. Михайленко
27 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с №19
_____ Т.А. Литвинова
27 марта 2020 г.

**Соглашение по охране труда
профсоюзного комитета и МБДОУ д/с № 19**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество (шт.)	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым			
							Улучшаются условия труда		Облегчаются условия труда	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда	Шт.	34	40	Ежегодно (по мере необходимости)	заведующий				
2	Обучение и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей ОУ; - ответственных за охрану труда в ОУ; - уполномоченных по охране труда	чел.	4	12	2020-2023 гг.	заведующий				

3	Проведение инструктажей, проверка знаний по охране труда работников ДОУ	чел.	45	-	По мере необходимости	старший воспитатель, заведующий хозяйством				
4	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	кв.м	2000	-	апрель, октябрь	заведующий, заведующий хозяйством				
5	Проведение текущего ремонта в группах, теневых навесах, подсобных помещениях, прачечной, кухне, музыкальном зале: - побелка (вод.эмульсия) - покраска - ремонт в буфетных групповых помещениях	кв.м	800 1100 150	150000	ежегодно, июнь	заведующий хозяйством	45	44		
6	Посыпка дорожек песком, солью в зимний период	кв. м.	200	3	декабрь-март (ежегодно)	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	45	44		
7	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электрических систем здания на соответствие безопасной эксплуатации			5	Ежегодно, июнь	заведующий хозяйством	45	44		
8	Замена приборов искусственного освещения с целью улучшения нормативных требований по освещению рабочих мест, мест массового перехода, территории	шт.	10	1,5	Ежегодно (по мере необходимости)	заведующий хозяйством	45	44		

	ДОУ									
9	Проведение предварительного и периодического медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентов допуска к профессии	чел.	45	90	Ежегодно	старшая мед-сестра				
10	Проверка сан.минимума сотрудников детского сада	чел.	45	25	Ежегодно	старшая мед-сестра				
11	Обновление содержания медицинских аптечек во всех группах	шт.	9	4,5	Ежегодно	старшая мед-сестра				
12	Обеспечение работников мылом, смывающими и дезинфицирующими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	чел.	13	60	Ежеквартально	заведующий хозяйством	45	44		
13	Обеспечение работников ДОУ спецодеждой и индивидуальными средствами защиты	чел	22	30	Ежегодно по мере необходимости	заведующий хозяйством	45	44		
14	Заправка огнетушителей	шт	10	10	По мере необходимости	заведующий хозяйством				
15	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	чел	45	-	По мере необходимости	заведующий хозяйством				

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ М.Г. Михайленко
27 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с №19
_____ Т.А. Литвинова
27 марта 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, на которых работники
обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и
другими средствами индивидуальной защиты

№	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Норма выдачи	Основание предоставления
1.	Помощник воспитателя	✓ Форма ✓ Халат белый ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Косынка ✓ Фартук для мытья посуды ✓ Полотенце для рук	2шт 2шт 1шт 2шт 2шт 2шт 3шт	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
2.	Воспитатель	✓ Халат белый ✓ Полотенце для рук	2шт 3шт	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
3.	Повар	✓ Форма ✓ Халат белый ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Косынка ✓ Фартук для мытья посуды ✓ Полотенце для рук	2шт 2шт 1шт 2шт 2шт 2шт 3шт	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
4.	Кухонный рабочий	✓ Форма ✓ Халат белый ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Косынка ✓ Фартук для мытья посуды ✓ Полотенце для рук	2шт 2шт 1шт 2шт 2шт 2шт 3шт	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
5.	Машинист по	✓ Форма	2шт	СанПиН

	стирке белья	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Косынка х/б ✓ Полотенце для рук 	<p>1шт 2шт</p> <p>2шт 3шт</p>	2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
6.	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Форма ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Косынка х/б ✓ Полотенце для рук 	<p>2шт 1шт</p> <p>2шт</p> <p>2шт 3шт</p>	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
7.	Завхоз	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Форма ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Косынка ✓ Полотенце для рук 	<p>2шт 1шт</p> <p>2шт</p> <p>2шт 3шт</p>	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
8.	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Форма ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Косынка ✓ Полотенце для рук 	<p>2шт 1шт</p> <p>2шт</p> <p>2шт 3шт</p>	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
9.	Ст. медсестра	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Халат белый ✓ Халат цветной для разведения дезинфицирующих средств ✓ Полотенце для рук ✓ Шапочка медицинская 	<p>2шт 2шт</p> <p>3шт 2шт</p>	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>При работе в не помещения:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Куртка (утепленная) ✓ Халат ✓ Рукавицы ✓ Галоши 	<p>1шт 2шт</p> <p>2шт 1шт</p>	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)
11.	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Полотенце для рук ✓ Халат теплый ✓ Халат цветной для уборки помещений ✓ Халат для уборки туалетной комнаты 	<p>3шт 1шт</p> <p>2шт</p> <p>2шт</p>	СанПиН 2.4.1.3049-13 (пост. №26 от 15.05.2013 г.)

Приложение №6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ М.Г.Михайленко

27 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №19

_____ Т.А. Литвинова

27 марта 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдаются моющие и дезинфицирующие средства

№ п/п	Профессия, должность	Вид смывающего и обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работник в месяц	
1.	Кухонный рабочий	Мыло хозяйственное	Для стирки кухонной ветоши	0,6 кг	
		Средство для мытья полов	Влажная уборка полов	0,7 л	
		Средство для мытья посуды	Для мытья посуды	0,99 л	
		Дезинфицирующее средство	Обработка поверхностей стен, полов, оборудования	04 л	
		Мыло жидкое	Для мытья рук	0,16 л	
		Дезинфицирующее средство	Обработка яиц	4 кг	
		Сода кальцинированная	Обработка ведер из под пищевых отходов	2,2 кг	
		Ст. медсестра	Дезинфицирующее средство	Обработка оборудования, мед.инструментов оборудования	04 л
			Мыло жидкое	Для мытья рук	0,16 л
		Машинист по стирке белья и спецодежды	Мыло хозяйственное	Для стирки белья	0,28 кг
Порошок стиральный для стиральных машин активаторного типа	Для стирки белья		6 кг		
Дезинфицирующее средство	Обработка поверхностей стен, полов, оборудования		0,4 л		
Средство для мытья полов	Влажная уборка полов		0,2 мл		
Помощник воспитателя	Мыло жидкое		Для мытья рук	0,066л	
	Мыло хозяйственное	Для мытья игрушек	0,21 кг		
	Мыло хозяйственное	Для стирки ветошей	0,2 кг		
	Средство для мытья полов	Влажная уборка полов	0,7 л		
		Средство для мытья	Для мытья посуды	2 л	

		посуды		
		Средство для мытья стекол	Для мытья стекол	0,5 л
		Дезинфицирующее средство	Для замачивания ве-тоши, квачей и уборки туалетной комна-ты	0,6л
		Чистящее средство	Для чистки раковин	0,5 кг
		Чистящее средство	Для чистки душевой кабины	0,2 кг
		Детское туалетное мы-ло	Для мытья рук	0,042 кг
		Дезинфицирующее средство	Для сантехники, горшков	0,7л
	Уборщик производ-ственных помещений	Дезинфицирующее средство	Для уборки туалета	0,8л
		Средство для мытья полов	Влажная уборка по-лов	7л
		Дезинфицирующее средство	Для мытья поверхно-стей	8л
		Сода пищевая	Для чистки душевой кабины, санузлов	2,2кг

*Приложение №7
к коллективному договору*

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ М.Г.Михайленко

27 марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №19

_____ Т.А. Литвинова

27 марта 2020 г.

**СПИСОК ЧЛЕНОВ КОМИССИИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ
В МБДОУ Д/С №19**

1. Михайленко Марина Григорьевна – председатель комиссии, воспитатель.
2. Захарова Марина Николаевна - член комиссии, старший воспитатель.
3. Мосюк Диана Эдуардовна - член комиссии, помощник воспитателя.
4. Попова Елена Викторовна – член комиссии, заведующий хозяйством.
5. Цурихина Светлана Владимировна – член комиссии, педагог-психолог.