

Заведующая


Скребцова О.П.

(подпись) Ф.И.О.)

«08» АПРЕЛЯ 2019 г.

д/с № 18

Печать



Председатель профсоюзного
комитета


Костарная Т.Г.

(подпись) Ф.И.О.)

«08» АПРЕЛЯ 2019 г.

Печать



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 18 Белоглинского района»

на 2019 - 2022год(ы)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 18 Белоглинского района»

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Скребцовой Ольги Петровны (далее – работодатель)
работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Костарной Татьяны Геннадьевны

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в

до 3 лет

силу с 08 апреля 2019 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

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

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работнику признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности

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

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения

аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

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

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на

территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере __ от 500 до 1500 рублей (1 раз в квартал);
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);
- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий (велопробег, спортивные соревнования).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными

законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

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

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

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

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

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

4.1.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

4.1.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

4.1.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

4.1.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

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

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

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

4.1.16. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» Отпуск заведующей 42 календарных дня, отпуск воспитателей 42 календарных дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

4.1.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3).

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

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

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

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

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

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 12).

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- бракосочетания детей работников – ___до 5_ календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации -3 дня

- для проводов детей на военную службу – ___3_ календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – ___31_ календарный день;

- за стаж работы в организации не менее 15 лет - _14__ календарный дней

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - до 3 календарных дней

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 3 календарных дня

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда – 3 календарных дня

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 3 календарных дня

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

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

4.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанк г. Тихорецк

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 число текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании *Положения об отраслевой системе* и Постановления Главы Муниципального образования Белоглинский район № 572 от 14 ноября 2008 года «Об утверждении Положения об оплате труда

работников Муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Белоглинского района», Постановление №50.

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

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не

может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

5.1.16. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость

групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

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

5.2. Стороны договорились:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 5,6).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

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

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере _ от 500 до 3.500 рублей ___ (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере _ от 500 до 3000 _____ рублей пенсионерам (проработавшим в учреждении не менее 15 лет), выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере __ от 1000 до 4000__ лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС».

VII. ОХРАНА ТРУДА ЗДОРОВЬЯ И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 8*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части

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

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложение № 2*).

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

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере __ от 300 до 500__ рублей.

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить разработку инструкций о мерах пожарной безопасности для взрывопожароопасного и пожароопасного участка а также по работе систем противопожарной защиты и средств пожаротушения;

- установить в административных и вспомогательных помещениях противопожарный режим (правила поведения людей, порядок организации производства и (или) содержания помещений требований пожарной безопасности, постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками;

- объявить приказом лиц, назначенных в установленном законом порядке ответственными за пожарную безопасность, а также за эксплуатацию и исправное техническое состояние систем вентиляции, отопления, электроустановок, противопожарной защиты, средств связи и пожаротушения, установок пожарной автоматики и систем оповещения людей о пожаре;

- включить в функциональные обязанности должностных лиц и других специалистов решение вопросов пожарной безопасности, исходя из возложенных производственных задач;

- обеспечить объект системами противопожарной защиты, средствами пожаротушения, связи и содержать их в исправном состоянии и постоянной готовности;

- организовать для работников противопожарную подготовку (инструктаж, обучение). Определить сроки, место и порядок их проведения , а также список должностных лиц, на которых возлагается их проведение;

- установить порядок учета лиц, прошедших противопожарный инструктаж и обучение . Не допускать к работе лиц, не прошедших противопожарный инструктаж:

- проводить противопожарную пропаганду;

- организовать пожарно-профилактическую работу, разработку и своевременное выполнение мероприятий направленных на обеспечение пожарной безопасности объекта, безопасности людей и защиту материальных ценностей в случае пожара;

- организовать разработку плана эвакуации, инструкции определяющей действие персонала при пожаре и обеспечение быстрой и безопасной

- эвакуации людей, проводить не реже одного раза в полугодие практические тренировки всех задействованных в эвакуации работников;
- организовать соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
 - незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
 - оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров. Установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
 - обеспечить доступ на территорию, в здания, сооружения и иные объекты учреждений должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
 - нести иные обязанности установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приказами руководителя в области пожарной безопасности;

7.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории;
- при обнаружении пожаров в помещении и на территории немедленно уведомлять о них пожарную охрану;
- нести иные обязанности установленные федеральными законами, иными нормативными- правовыми актами Российской Федерации, приказами руководителя в области пожарной безопасности.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за

исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

IX. Обязательства профсоюзного комитета

Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДОУ определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом профсоюза работников народного образования и науки. Положение о первичной профсоюзной организации, Уставом ДОУ, настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

9.5. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

9.6. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

9.7. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

9.8. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

9.9. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

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

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

9.12. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

9.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.14. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

9.15. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персоналифицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

9.16. Контролировать использование персональных данных работников.

9.17. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.18. Оказывать материальную помощь (при наличии денежных средств) членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

9.19. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

9.20. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда колдоговора.

9.21. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

- нормативно-правовые акты, локальные акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

- не препятствовать представителям профсоюзного комитета ДОУ посещать все помещения ДОУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

9.22. Стороны договорились, что представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и технике безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течении недельного срока.

9.23. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

9.24. Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета ДОУ от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.25. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

9.26. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

Х. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

10.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации: оборуемое, отапливаемое, электрифицированное

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

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

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

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

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

10.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

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

10.1.5. Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.2. Стороны договорились, что:

10.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.2.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.2.6. 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.

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

10.2.8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ).

10.2.9. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

10.2.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные

и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

XI. Порядок внесения изменений и дополнений

в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

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

11.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному соглашению сторон.

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

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза. Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

12.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для

ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

12.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

12.5. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №18
Белоглинского района»
_____ Т.Г. Костарная

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ О.П. Скребцова

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 18 БЕЛОГЛИНСКОГО РАЙОНА»
НА 2019 – 2022 ГОДЫ
с и изменениями и дополнениями

2019 год.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района», порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Прием на работу

1.1. Прием на работу в МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района» производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу в МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района» администрация обязана потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда поступает на работу впервые или по совместительству;
- документы об образовании, квалификационной категории, если этого требует работа;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья.
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Прием на работу без указанных документов не производится.

1.3 Прием на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ) .

Работник должен быть ознакомлен (под расписку) до подписания трудового договора с учредительными документами и локальными правовыми актами МБДОУ «Детский сад №18 Белоглинского района», соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- уставом МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района»;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- инструкцией по охране труда;

- правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами;

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

1.5. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района» обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

1.6. Работодатель ведет трудовые книжки на работников проработавших у него свыше 5 дней ст. 66 ТК РФ.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

1.7. Трудовые книжки сотрудников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

1.8. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация управления обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет в день увольнения. Прекращение трудового договора оформляется приказом по личному составу.

По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Днем увольнения считается последний день работы.

2. Основные права и обязанности работников

2.1. Работники должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации управления и непосредственного руководителя, использовать

все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

2.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

2.3 Работники имеют право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и желаниям;

- на производственные и социально- бытовые условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда;

- на охрану труда;

- на оплату труда установленной федеральным законом минимального размера;

- на отдых, который гарантируется установленными федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени, еженедельными выходными днями, праздничными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на производстве в соответствии с социальными планами управления;

- на объединения в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

- на досудебную и судебную защиту трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

- на пособия по социальному страхованию, в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативно- правовыми актами о труде;

- на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов;

- на гарантии в случае безработицы;

- на социальное обеспечение по возрасту, при временной утрате трудоспособности и в иных, установленных законом случаях.

3. Основные обязанности администрации управления

3.1. Администрация управления обязана:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков

3.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанк г. Тихорецк

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 число текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

3.2. Администрация МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района» стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри учреждения, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности учреждения.

3.3. Администрация МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района» имеет право:

- на управление учреждением и принятие самостоятельных решений в пределах своих полномочий;

1.1. на заключение и расторжение трудовых договоров с наемными работниками.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 Учреждение работает в режиме полной рабочей недели с предоставлением выходных дней (суббота и воскресенье) .

4.2 Время начала и окончания работы учреждения устанавливается: с 7.00ч до 17.30ч. ежедневно.

Продолжительность рабочего дня мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часа в неделю. Время работы и перерыв для отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством..

4.3 Сторожа́м, в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для приема пищи. Перерыв устанавливается, продолжительностью 30 минут для сторожей (с 21:00 до 21:30.), в специально отведенном месте. Перерыв включается в рабочее время.

4.4. В учреждении применяется работа по совместительству – выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству разрешается работникам по месту их основной работы или на другом предприятии, в учреждении в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

4.5. За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни работнику производятся соответствующие доплаты (статья 149 ТК РФ).

4.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется ТК РФ (ст.116, 119ТК РФ) и коллективным договором.

4.7. Отпуск предоставляется ежегодно, в срок установленный графиком отпусков. Работник предупреждается об отпуске за 2 недели до начала отпуска. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается перенос отпуска на другой период с письменного согласия работника.

4.8. О переносе отпуска работник учреждения должен быть извещён не менее чем за 30 дней до наступления планового срока отпуска.

4.9. Порядок продления, перемещения, разделения отпуска устанавливается ст. 124 ТК РФ.

4.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если освобождение от работы предусмотрено законом.

4.11. Может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по заявлению, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.12. График отпусков составляется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год, не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

4.13 Работникам, согласно Положения об оплате труда работников (приложения №2 к коллективному договору) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда при наличии СОУТ.

4.14. Любое отсутствие специалиста на рабочем месте, кроме случаев не преодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения руководителя.

4.15 . Отсутствие специалиста на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим распоряжением.

Разрешение на оставление рабочего места могут быть даны, в следующих случаях:

- заболевшему на рабочем месте специалисту;
- возникшее неожиданное событие в семье;
- медицинское лечение при наличии предварительного согласия с руководителем;
- экзамены профессионального характера;

- досрочный уход по семейным обстоятельствам.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев не преодолимой силы, необходимо сообщить руководителю учреждения в 4-часовой срок, по истечении которого специалист считается неправомерно отсутствующим.

В случае, когда отсутствие на работе в течение 24 часов после предупреждения, если оно не подкреплено справкой, при отсутствии случая не преодолимой силы, применяются меры взыскания.

5. Поощрения.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
 - выдача премии;
 - награждение ценным подарком;
 - установление персональных надбавок к должностному окладу
- При наличии денежных средств.

5.2. Кроме выше перечисленных случаев, устанавливаются следующие поощрения:

- по итогам районных, краевых, региональных конкурсов;
- по итогам года;

Поощрения объявляются приказом руководителя, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6. Трудовая дисциплина.

Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Работники обязаны подчиняться руководителю, выполнять указания, которые дает ему руководитель, а также приказы, которые доводятся до его сведения под роспись.

6.2. Работники, не зависимо от должностного положения, обязаны проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение взаимную помощь и терпимость.

6.3. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.5. Дисциплинарные взыскания объявляются приказом заведующей и доводятся до сведения работника под роспись (статья 193 ТК РФ).

6.6. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством.

6.7. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

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 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.

6.8. Приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.9. 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.

Руководитель 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.

6.10. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ **Т.Г. Костарная**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ **О.П. Скребцова**

График работы сотрудников
МБДОУ «Детский сад №18 Белоглинского района»

№	наименование должности	Количество штатных единиц	продолжительность рабочей недели	время работы	перерыв
1.	Заведующая	1ст	36ч	8.30-16.30	12.00-12.48
2	Воспитатель	1 ст	36ч.	Понедельник 7.00-17.30 Среда 7.00-17.30 Четверг 10.00-17.30 Пятница 7.00-12.30	

3	Воспитатель	0,5 ст	18	Вторник 7.00-17.30 Четверг 7.00-10.0 Пятница 12.30-17.30	-
4	Старшая медсестра	0,5 ст	18	8.00 -11.36	-
5	Заведующий хозяйством	1 ст	36	8.00- 16.00	12.00 – 12.48
6	Младший воспитатель	1 ст.	36	8.00-16.00	13.12-14.00
7	Повар	1ст	36ч	7.20 – 16.20	13.00-13.48
8	Сторож	0,75 ст.	30ч	По сменам	
9		0,75 ст ----- - 1,5 ст			
10	Электрик	0,25 ст	10ч	17.30 -19.30	-
11	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 ст	36ч	8.00-16.00	12.00-12.48

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №18
Белоглинского района»
 _____ **Т.Г. Костарная**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
 _____ **О.П. Скребцова**

Перечень

должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Кол-во дополнительных дней отпуска (в календарных днях)	Основание
1	Заведующая	3	Трудовой кодекс Российской Федерации ст.116 (Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска) Отраслевое соглашение

2	Заведующий хозяйством	3	Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (Дополнительные льготы и гарантии работникам отрасли «Рабочее время и время отдыха п 6.6.)
---	-----------------------	---	--

**Приложение № 3
к коллективному
договору**

Согласовано
Председатель ППО
МБДОУ Д/С № 18
Белоглинского района
_____ Т.Г. Костарная

Утверждаю
Заведующая
МБДОУ Д/С № 18
Белоглинского района
_____ О.П. Скребцова

**Перечень должностей кому положен
ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск за вредные условия труда.**

Основание: .Статья №117 ТК РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени , ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска»,Ст.147 ТК РФ «повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах , работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда »

№	должность	Количество штатных единиц	Количество дней дополнительного отпуска.	Основание (нормативный акт)
1	Младший воспитатель	1	7	КартаСОУТ

				№249.01.002 от 23.03.2018г.
2	Повар	1	7	Карта СОУТ №249.02.003 от 23.03.2018г.
3	Старшая медицинская сестра	1	14	Карта СОУТ №249.01.001 от 23.03.2018г.

Приложение № 4
к коллективному
договору

Согласовано
Председатель ППО
МБДОУ Д/С № 18
Белоглинского района
_____ Т.Г. Костарная

Утверждаю
Заведующая
МБДОУ Д/С № 18
Белоглинского района
_____ О.П. Скребцова

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

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

образовательного учреждения «Детский сад № 18 Белоглинского района»

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

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

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

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов

Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию _____ за 3 недели _____ до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части².

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

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

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

9. Длительный отпуск предоставляется без оплаты _____

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

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось

² Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

13. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

14. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ Т.Г. Костарная

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ О.П. Скребцова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 18 Белоглинского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением главы муниципального образования Белоглинский район от 14.11.2008г. №572 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в муниципальных учреждениях образования Белоглинского района» в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и результативности труда», Постановление №50.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников образовательного учреждения

1.3. Положение включает в себя:

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения 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;

1.5. 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.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 Белоглинского района»

производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств районного бюджета, 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.

1.11. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения ПК МБДОУ. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не менее чем за два месяца.

1.12. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца. Работодатель обязуется каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.13. Для беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида), лиц, ухаживающих за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливается неполная рабочая неделя (по заявлению). При условии неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 144 ТК РФ).

1.15. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки или оклада.

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

1.17. Воспитатели МБДОУ д\с № 18 работают по сменам, так как длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного оказания педагогических услуг.

Продолжительность рабочего времени накануне праздничных нерабочих и выходных дней сокращается на один час (в соответствии со ст.95 ТК РФ).

1.18. Если в ходе проверки работодателем или уполномоченным на то работником будет выявлено, что качество выполняемой воспитателем работы по организации педагогического процесса не соответствует предъявляемым требованиям, то работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может уменьшить педагогическую нагрузку в течение одного месяца и отказать в работе по совместительству, с последующим (в течение трех месяцев с момента выявления нарушения) проведением внеочередной аттестации для этого воспитателя с целью выявления уровня соответствия имеющейся категории или занимаемой должности.

1.9. В МБДОУ вводится суммированный учет рабочего времени, так как по условиям производства не может быть соблюдена установленная для воспитателей и младших воспитателей ежедневная, еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период – месяц, квартал – не может превышать одного года.

1.20. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- ✓ при направлении в служебные командировки;
- ✓ при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- ✓ при совмещении работы с обучением;
- ✓ при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ✓ в других случаях (согласно ст. 165, 168-173 ТК РФ).

2. Оплата и нормирование труда.

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным

квалификационным группам по занимаемой должности работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18 Белоглинского района»

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>сторож</i>)	5415
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, уборщик территории, кастаньяша, рабочий по ремонту</i>)	5510
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>заведующий складом, рабочий по ремонту</i>)	5603
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>водитель легкового автомобиля</i>)	5698
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>повар детского питания</i>)	5790
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5979
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6164
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих по (<i>водитель автобуса, инженер по ТБ</i>)	6349

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Учреждения:

Профессиональная	квалификационная	группа	должностей	
------------------	------------------	--------	------------	--

работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5603
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6349
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	7846

2.4. 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 профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

2.5. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ по профессиональным

квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений.

№ п/п	Профессиональная группа (квалификационный уровень)	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5415 рублей	
1.1	Секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 6349 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
Должности педагогических работников		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8645 рублей		
	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог	0,08

1	2	3
3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист;		0,09
4 квалификационный уровень: руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-логопед (логопед)		0,10

2.6. Минимальные размеры должностных окладов и повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к Квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
<i>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>		
Минимальный размер должностного оклада – 5415 рублей		
1 квалификационный уровень	Кассир, делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка	0,00
<i>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>		
Минимальный размер должностного оклада – 6349 рублей		
1 квалификационный уровень	Техник, секретарь руководителя	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующая складом	0,04
<i>3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>		
Минимальный размер должностного оклада – 8645 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, экономист	0,00

2.7. Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности работников учреждений:

Квалификационные уровни	Должности	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
<i>2. Профессиональная квалификационная группа</i>			

<i>«Средний медицинский и фармацевтический персонал».</i>			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	5698	0,3

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с 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».

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

2.10. Порядок зачета 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

2.11. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителями в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании «Положение об оплате труда, премировании, установление доплат и надбавок работникам учреждения, находящимся на бюджетном финансировании».

2.12. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством ст. 151 ТК РФ.

2.13. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

2.14. Стороны считают обязательным производить выплату: заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца. Работодатель обязуется каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем она производится накануне.

2.15. Стороны согласились:

- определять фонд оплаты труда для работников ДООУ исходя из ставок (окладов) по профессиональным квалификационным группам, компенсационных и стимулирующих выплат, дополнительных денежных средств на оплату труда лиц, замещающих в отпуск работников.

Перечень замещающих должностей в отпуске:

- заведующая;
- старшая медсестра;
- повар ;
- младший воспитатель.

2.17. Предусмотреть средства в бюджете для обеспечения планового (не реже чем 1 раз в 3 года) повышения квалификации педагогическим и другим работникам учреждения образования (именной образовательный чек).

2.18. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально – трудовые вопросы и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 Белоглинского района», занятых на работах с вредными, и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового Кодекса РФ.

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

- за работу с вредными условиями труда (к ним относятся: младший воспитатель, старшая медсестра, повар);
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- педагогическим работникам за работу в сельской местности (к ним относятся: заведующая, воспитатель,);

- за работу в ночное время (к ним относятся сторожа,);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (к ним относятся сторожа, ; выплаты за специфику работы (приложение № 3 «Положение об оплате труда»).

3.2. 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 – 4% (приложение № 4 «Положение об оплате труда»).

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

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Педагогическим работникам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 до 6-00 часов . Размер доплаты – 40 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

3.12. 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).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ 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 почетное звание.

Все выплаты производятся при наличии финансовых средств.

4.2. Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом 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, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.3. 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;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

4.4. 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.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

4.6. Установить при наличии денежных средств работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

Руководителю, подчиненному Начальнику управления образования муниципального образования Белоглинский район – по представлению начальника УО муниципального образования Белоглинский район;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.7. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения установить:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

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;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен по одному или нескольким основаниям - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет (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%.

4.9. Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы). Размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются 2 раза в год (в январе и сентябре месяцах), они могут быть сохранены или отменены. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

5. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения,

критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования Белоглинский район.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется администрацией муниципального образования Белоглинский район.

5.3. Управление образования муниципального образования Белоглинский район – главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Белоглинский район, в установленном порядке может устанавливать руководителям этих Учреждений выплаты стимулирующего характера.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждения.

5.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Белоглинский район – Управлением образования муниципального образования Белоглинский район.

6. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 Белоглинского района» формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

6.4. 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.

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

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда»
МБДОУ «Детский сад № 18
Белоглинского района»

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ

«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ Т.Г. Костарная

« ____ » _____ 2019г

Заведующая
МБДОУ д/с № 18

_____ О.П. Скребцова
« ____ » _____ 2019г

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы в муниципальных бюджетных образовательных
учреждений

и муниципальных учреждений образования Белоглинского района

№ п/ п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
3.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению «Об оплате труда»
МБДОУ «Детский сад № 18
Белоглинского района»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ

«Детский сад № 18
Белоглинского района»

_____ Т.Г. Костарная
« ____ » _____ 2019г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая
МБДОУ

«Детский сад № 18
Белоглинского района»

_____ О.П. Скребцова
« ____ » _____ 2019г

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

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;

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 муниципальную аккредитацию.

3. 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.

4. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 Положению «Об оплате труда»
МБДОУ «Детский сад № 18
Белоглинского района»
УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ Т.Г. Костарная
« ____ » _____ 2019г

Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ О.П. Скребцова
« ____ » _____ 2019г

Перечень

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2

<p>Учитель; преподаватель.</p>	<p>Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель.</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель.</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.</p>
<p>Руководитель физического воспитания.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);</p>

	инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного

<p>работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ Т.Г. Костарная
« ____ » _____ 2019г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ О.П. Скребцова
« ____ » _____ 2019г

ПЕРЕЧЕНЬ

Производственных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплату к тарифной ставе за фактически отработанное время во вредных условиях труда

№	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда в % к тарифной ставе за фактически отработанное время во вредных условиях труда.	Результат
1	Младший воспитатель	МБДОУ д/с № 18	4%	Карта СОУТ №249.01.002 от 23.03.2018г.
2	Повар	МБДОУ д/с № 18	4%	Карта СОУТ №249.02.003 от 23.03.2018г.
3	Старшая медицинская	МБДОУ д/с № 18	4%	Карта СОУТ №249.01.001 от

	сестра			23.03.2018г.
--	--------	--	--	--------------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»**

_____ **Т.Г. Костарная**
« ____ » _____ 2019 г

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 18
Белоглинского района»**

_____ **О.П. Скребцова**
« ____ » _____ 2019 г

**Положение о премировании
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 18 Белоглинского района»**

2019 год.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение вводится в МБДОУ д\с № 18 с целью повышения материальной заинтересованности сотрудников ДОУ в улучшении учебно-воспитательной работы с детьми, а также с целью закрепления кадров.

1.2. Положение о премировании разрабатывается администрацией ДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом ДОУ, обсуждается, применяется, корректируется на общем собрании коллектива, утверждается заведующей ДОУ.

1.3. В число премируемых работников входят:

- административный персонал;
- педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал.

1.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере и максимальный размер не ограничивается.

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

1.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно 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.

1.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

1.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

1.10. Все выплаты производятся при наличии экономии фонда заработной платы.

1.11. Основным условием премирования является отсутствие дисциплинарных взысканий и своевременность выполнения каждого показателя.

2. Порядок премирования

2.1. Выплата премии работнику не зависит от ставки (работа на 0,75ст, 0,5ст, 0,25ст. не является основанием для уменьшения денежной выплаты).

2.2. Вопросы о премировании рассматриваются администрацией ДООУ совместно с профсоюзным комитетом.

2.3. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется по приказу вышестоящего органа образования.

2.5. Выплата премий производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

2.6. Администрация ДООУ и профком обеспечивают гласность в вопросах премирования всех сотрудников ДООУ.

2.7. Премирование не производится в следующих случаях:

- не выполнении условий настоящего положения;
- нарушении трудовой дисциплины;
- при временной нетрудоспособности;
- очередного трудового отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы.

3. Показатели для премирования

Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) работников МБДОУ д/с № 18 устанавливаются по следующим основаниям.

Наименование должности	Критерии	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (руб.)	
	за администрирование сайта образовательного учреждения, сайта «Сетевой город»	От 500 до 6000	

Воспитатель	Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, участие и победы в муниципальных, краевых, общероссийских конкурсах.	От 500до 6000
	Организация работы с родителями(проведение совместных мероприятий, использование нетрадиционных форм).	От 500до 6000
	Участие воспитанников в различных конкурсах (на уровне ДОУ, муниципальных, краевых, наличие призовых мест)	От 500до 6000
	Подготовка, проведение праздников, конкурсов, выставок, мастер-классов, открытых занятий (уровень ДОУ, района)	От 500до 6000
	Работа педагога в качестве наставника	От 500до 6000
	Своевременное и качественное оформление документации(план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний и др.)Отсутствие задолженности по родительской плате.	От 500до 6000
	за размещение информации на сайте образовательного учреждения.	От 500до 6000
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья воспитанников. (Спортивные мероприятия)	От 500до 6000
	Участие воспитанников в различных конкурсах (на уровне ДОУ, муниципальных, краевых, наличие призовых мест)	От 500до 6000
	Разработка и внедрение новых форм обучения в организации учебного процесса, использование передовых методов физического здоровья воспитанников.	От 500до 6000
	Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, обобщение передового опыта.	От 500до 6000
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, воспитанников по поводу конфликтных ситуаций, эффективность работы по поводу решения конфликтной ситуации	От 500до 6000
	Участие в фестивалях на уровне сельского поселения, района и т.д, подготовка детей, работа с родителями.	От 500до 6000
	Высокий уровень организации работы по посещаемости воспитанниками ДОУ, отсутствие травматизма среди воспитанников	От 500до 6000
Исполнительская дисциплина сотрудника	От 500до 6000	

Старшая Медицинская сестра	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем качественное проведение оздоровительных мероприятий.	От 500 до 3000
	Осуществление качественного контроля за сотрудниками пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению правил и норм САН ПИН.	От 500 до 3000
	Контроль за качеством питания	От 500 до 3500
	Санитарно-просветительская работа с родителями и педагогами по вопросам сохранения и укрепления здоровья детей, оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уголок здоровья, санитарные бюллетени для родителей и т.д.) участие в мероприятиях для родителей	От 500 до 3500
	Разработку, внедрение и применение в работе передовых методов по оздоровлению детей, работа с сайтом	От 500 до 3000
	Эстетическое оформление кабинета, информационных стендов, своевременное и качественное ведение документации	От 500 до 3500
	участие в общественной жизни ДОУ(субботники, ремонт, районные мероприятия)	От 500 до 3000
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ, подготовка и организация ремонтных работ, полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	От 500 до 3500
	за администрирование сайта образовательного учреждения, сайта «Сетевой город»	От 500 до 3500
	Осуществление своевременного заказа поставки продуктов питания и соблюдение условий их хранения	От 500 до 3000
	Экономия тепло-, водо-, и энергоресурсов	От 750 до 3500
	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения, качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности	От 500 до 3500
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний со стороны ТБ, ПБ, СЭС	От 850 до 2500
	Своевременная подготовка к новому учебному году, зимнему сезону	От 500 до 3500
	Своевременность организационной работы связанной с обновлением технологического оборудования	От 500 до 3000
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий ,выполнение работ по благоустройству территории)	От 750 до 4000

	Образцовое содержание кладовых, и холодильного оборудования, в соответствии с требованиями САН ПИН	От 800 до 4000	
Младший воспитатель	Инициативность в решении проблемных ситуаций (при замене временно отсутствующего работника, уборка незакрепленных помещений) дошкольной образовательной организации.	От 700 до 2500	
	Активное участие в общественных мероприятиях по благоустройству здания и территории дошкольной образовательной организации.	От 500 до 3500	
	Помощь педагогам в подготовке и проведении праздников, развлечений(систематичность), исполнение роли	От 500 до 3500	
	активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, ремонт), мероприятиях района	От 500 до 3500	
Повар	Содержание рабочего места, спецодежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии(по результатам внутреннего контроля в Соответствии с САН ПИН)	От 500 до 3500	
	Отсутствие жалоб на приготовление блюд со стороны участников образовательного процесса	От 500 до 3000	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	От 500 до 3000	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины(выполнение норм рабочего времени, своевременное и полное выполнение мероприятий по предписаниям контролирующих органов)	От 700 до 3000	
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборке, ремонте, субботниках, фестивалях, подготовке к 9 мая)	От 500 до 3500	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Эффективность в организации и проведении мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов (электроэнергии, тепло- и водопотреблении).	От 500 до 3000	
	За выполнение отдельных поручений администрации, не входящих в круг обязанностей (ремонт мягкого инвентаря, костюмов)	От 500 до 3000	
	активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, ремонт), мероприятиях района	От 500 до 3000	
	Помощь педагогам в подготовке и проведении праздников, развлечений(систематичность), исполнение роли	От 700 до 3000	
сторож	Качественное несение сторожевой охраны.	От 1000 до 3000	

	Исполнительская дисциплина, Качественное ведение документации		
	За помощь в мероприятиях по благоустройству территории, здания(ремонт мебели, сантехники и др.)	От 800 до 3000	
	За выполнение отдельных поручений администрации, не входящих в круг обязанностей (обпил деревьев на участке детского сада, активное участие в общественных мероприятиях учреждения (ремонт, субботники), мероприятия сельского уровня (фестивали и районного уровня.	От 700 до 3000	
Техник-электрик	Исполнительская дисциплина, Качественное ведение документации	От 700 до 3000	
	За выполнение отдельных поручений администрации, не входящих в круг обязанностей (обпил деревьев на участке детского сада, активное участие в общественных мероприятиях учреждения (ремонт, субботники), мероприятия сельского уровня (фестивали и районного уровня.	От 500 до 3500	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	от 500 до 3500	

4. Показатели для уменьшения размера премии или ее лишения

- 4.1 Невыполнение условий настоящего положения от 5 до 50 %.
- 4.2. Нарушение трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка от 5 до 50 %.
- 4.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима от 5 до 70 %.
- 4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности на 100 %.
- 4.5. Нарушение режима питания, сна, прогулки на 50 %.
- 4.6. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей на 100 %.
- 4.7. Обоснованные жалобы на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы) и персонал (невнимательное отношение к детям) на 100 %.
- 4.8. Халатное отношение к учебно-материальной базе на 100 %.
- 4.9. Детский травматизм по вине (недосмотру) сотрудников ДООУ на 100 %.
- 4.10. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, сна и прочего на 100 %.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ**

«Детский сад № 18

Белоглинского района»

_____ **Т.Г. Костарная**

« _____ » _____ 2019г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая

МБДОУ

«Детский сад № 18

Белоглинского района»

_____ **О.П. Скребцова**

« _____ » _____ 2019г

**Положение
о материальной помощи
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18 Белоглинского район**

2019

ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1. Настоящее положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения, обеспечения социальных гарантий, закрепление кадров.

1.1. Положение об оказании материальной помощи разрабатывается администрацией МБДОУ д\с №18 по согласованию с профсоюзом детского сада, корректируется и утверждается собранием трудового коллектива

МБДОУ д\с № 18

1.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3 Материальная помощь может оказываться работникам МБДОУ д\с №18 в пределах имеющейся экономии по фонду оплаты труда, ее размеры

определяет заведующая согласно Положения о материальной помощи. Администрация, профком учреждения обеспечивают поддержку в вопросах оказания материальной помощи работникам.

2. Источники формирования фонда материального поощрения

2.1. Фонд материальной помощи создается из средств экономии фонда заработной платы учреждения.

2.2. Процента отчисления фонда профсоюзных взносов работников МБДОУ д\с №18

2.3. Других источников, не запрещенных Уставом МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района».

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь может быть выделена при наличии средств фонда материальной помощи, по приказу заведующего МБДОУ д\с №18 при согласовании с ПК МБДОУ д\с №18.

3.2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3.3. Выплата материальной помощи производится с учетом всех налоговых и иных удержаний, согласно законодательства.

3.4. Размер материальной помощи определяется администрацией учреждения по согласованию с профкомом МБДОУ «Детский сад № 18 Белоглинского района».

3.5. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

3.6. Администрация, профком ДОУ обеспечивает поддержку в вопросах оказания материальной помощи работникам.

3.7. Оказание материальной помощи производится поквартально и в экстренных случаях на основании заявления работника.

4. Условия оказания материальной помощи

4.1. Заведующая по согласованию с профкомом может выплачивать работающим сотрудникам за счет экономии по фонду оплаты труда материальную помощь в связи с юбилейными датами (50-, 55-, 60-летием со дня рождения), уходом на заслуженный отдых, рождением ребенка, в особых случаях (несчастные случаи, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия).

Материальная помощь может быть выделена в виде денежных средств:
- на лечение, операцию, покупку лекарств – до 2000 руб. (по заявлению);

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника МБДОУ – до 2000 руб.;
- по случаю смерти работника МБДОУ семье умершего в размере 5000 руб.
- по случаю стихийного действия (пожар, кража, несчастный случай в быту) в размере 3000 руб.;
- в связи с несчастным случаем, травмой на производстве – до 5000 руб.;
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением – до 3000 руб. (по заявлению и исследованию условий жизни).
- с тяжелой продолжительной болезнью (работника, мужа, жены, детей) до 5000 рублей;
- другие выплаты в зависимости от причин по усмотрению администрации и профкома МБДОУ.

При выплате материальной помощи учитывается непрерывный стаж работы работника (не менее 5 лет) в данном дошкольном учреждении.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ

«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ Т.Г. Костарная
« ____ » _____ 2019г

«Детский сад № 18
Белоглинского района»
_____ О.П. Скребцова
« ____ » _____ 2019г

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 18 Белоглинского района»
на 2019год

Соглашение по охране труда

Администрация МБДОУ д/с № 18_ и профсоюзный комитет МБДОУ д/с № 18_ заключили настоящее соглашение о том, что в 2019 году будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ д/с № 18_

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. р.)	Срок выполнения (месяц)	Ответственные за выполнение
1	2	3	4	5
1. Организационные мероприятия				
1.	Специальная оценка условий труда	4000	2019	заведующий
2.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников организации	2000	Сентябрь 2019	Заведующий
3.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	2000р	Октябрь 2019	Старшая медсестра
4.	Организация уголка по охране труда, приобретение необходимых наглядных пособий литературы.	1000	июнь 2019	Заведующий хозяйством
5.	Предоставление работникам,	3457,00	по	заведующий

	занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительного отпуска в соответствии со ст.117 ТК РФ		графику	
2. Технические мероприятия				
6.	Косметический ремонт здания	10000р	Июнь – август 2019г	Заведующая хозяйством
7.	Подготовка к отопительному сезону: косметический ремонт котельной; поверка газового сигнализатора; покраска газопровода подходящего к котельной; техобслуживание газового оборудования.	10000р	Август 2019	Заведующая хозяйством
8.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	1000р	По графику	Заведующая хозяйством
9.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов	по мере необходимости	в течение года	Заведующая хозяйством
10.	Проведение испытаний электрооборудования.	8750	Август 2019 г	Заведующая хозяйством

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
11.	Организация медицинского осмотра работников, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г.	23000р	по графику	Старшая медсестра
12.	Укомплектование аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000г.)	500р	в течение года	Старшая медсестра
13.	Санитарно бактериологическое исследование воды.	2800р	1 раз в квартал	Старшая медсестра
14.	Дератизация дезинсекция .	5000р	1раз в месяц	Заведующий хозяйством
15.	Прохождение обучения санминимум.	2000	Сентябрь 2019	Старшая медсестра
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
16.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами	1000р	По мере необходимости	Заведующая хозяйством
17.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда спецодеждой, спец-обувью и другими средствами индивидуальной защиты	2500р	По мере необходимости	Заведующая хозяйством
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
18.	Разработка инструкций о мерах пожарной безопасности	-	август 2019	заведующая
19.	Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными	1000р	В течении года	Заведующая

	средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и другие).			хозяйством
20.	Выполнение работ по обслуживанию эксплуатации пожарной сигнализации и тревожной кнопки.	60000р	Ежемесячно	Заведующая хозяйством
21.	Разработка инструкции и план-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара	-	В течении года	заведующая

Приложение № 9
к коллективному договору

Согласовано
Председатель ППО
18
МБДОУ д/с №18
Белоглинского района
_____ Т.Г. Костарная

Утверждаю
Заведующая МБДОУ д/с №
МБДОУ д/с №18
Белоглинского района
_____ О.П. Скребцова

ПЕРЕЧЕНЬ

норм бесплатной выдачи сертификационных специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Основание: .Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н

Наименование профессий и	Виды положенной спецодежды, спецобуви и других средств защиты	Норма выдачи	Срок использования	Основание (нормативный акт)
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 До изн	1 год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н

Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный. Колпак. Костюм хлопчатобумажный Халат для уборки туалета, Перчатки резиновые	1 1 1 1 12 пар	1 год 1 год 1 год 2 мес.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар	1 год 2 мес	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 6 пар дежурн 1 пара 1	1 год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Колпак Полотенце Щетка для мытья рук	1 1 2 1	1г	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 12 пар	1г	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Техник - электрик	Пол. Комбинезон х\б Перчатки диэлектрические, Галоши диэлектрические.	1 1 пара 1	1г	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н

**Приложение № 10
к коллективному
договору**

Согласовано

18
Председатель ППО
МБДОУ Д/С № 18
Белоглинского района
_____ **Т.Г. Костарная**

Утверждаю
Заведующая МБДОУ д/с №
Белоглинского района
_____ **О.П. Скребцова**

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с загрязнением рук
и тела установлена бесплатная выдача мыла 0,2 кг. в месяц**
**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ от 17 декабря 2010 года N 1122н
Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников
смывающими и (или) обезвреживающими средствами", приказ Минтруда и социальной
защиты РФ от 07.02.13г. №48н

Наименование профессий и должностей	Наименование работ	Вид смывающих средств	Норма выдачи на месяц
Старшая мед. сестра	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г
Повар	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г
Дворник	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г
Воспитатель	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г
Младший воспитатель	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200г
Техник - электрик	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г

Заведующий хозяйством	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г
-----------------------	----------------------------------	----------------	-------

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.(Приложение № 1)
 - 1.1. График работы сотрудников МБДОУ д/с № 18 (Приложение № 1 к правилам ВТР)
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).
4. Положение об оплате труда.
- 5.Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
6. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
7. Положение о премировании работников организации.
8. Положение об оказании материальной помощи.
9. Соглашение по охране труда.

10. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

11. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

P.S. Предложенный перечень не является исчерпывающим, возможно включать в коллективный договор другие приложения по решению социальных партнеров.

Приложение № 6

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог;

	педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования

	(при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель;	Учитель, преподаватель (при

тренер-преподаватель.	выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.

** В коллективном договоре указать, из утвержденного перечня, должности предусмотренные штатным расписанием образовательной организации.*

Приложение № 9

Соглашение по охране труда на ____ год *(примерная форма)*

N п/п	Содержание мероприятий *	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.										
2.										
3.										
4.										
...										

**Примерный перечень мероприятий для включения в соглашение по охране труда*

N п/п	Наименование мероприятий
<i>I. Организационные мероприятия</i>	
1.	<i>Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.</i>
2.	<i>Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.</i>
3.	<i>Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.</i>
4.	<i>Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.</i>
5.	<i>Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.</i>
6.	<i>Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.</i>
7.	<i>Разработка программ инструктажей по охране труда.</i>
8.	<i>Обеспечение бланковой документацией по охране труда.</i>
9.	<i>Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда.</i>
<i>II. Технические мероприятия</i>	
1.	<i>Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.</i>
2.	<i>Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук).</i>
3.	<i>Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.</i>
4.	<i>Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.</i>
5.	<i>Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях.</i>
6.	<i>Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.</i>
7.	<i>Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в</i>

	<i>целях обеспечения безопасности работников.</i>
<i>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</i>	
<i>1.</i>	<i>Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.</i>
<i>2.</i>	<i>Создание и оборудование медицинских кабинетов.</i>
<i>3.</i>	<i>Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).</i>
<i>4.</i>	<i>Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки.</i>
<i>5.</i>	<i>Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин).</i>
<i>6.</i>	<i>Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами.</i>
<i>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</i>	
<i>1.</i>	<i>Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.</i>
<i>2.</i>	<i>Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.</i>
<i>3.</i>	<i>Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).</i>
<i>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</i>	
<i>1.</i>	<i>Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом.</i>
<i>2.</i>	<i>Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).</i>
<i>3.</i>	<i>Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.</i>
<i>4.</i>	<i>Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях.</i>

Приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

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

(примерная форма)

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 Белоглинского района»

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

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

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

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

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

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по

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

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию ____ за 3 недели ____ до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части³.

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

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

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

9. Длительный отпуск предоставляется без оплаты _____

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

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной

³ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

(педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

13. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

14. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

