Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Борисенко Наталья Евгеньевна
Заведующий МБДОО ЦРР ДС №18 МОТР
2021.09.03 09:23:40+03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

на 2021 - 2024 годы

Принят на общем собрании работников
Протокол 03 сентября 2021 года № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 06.09.2021 № 72-Т
Гл спец
должность, подпись, Ф.И.О

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (сокращенное наименование: МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР), далее по тексту - Организация.

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 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 – заведующего МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР Борисенко Натальи Евгеньевны (далее – заведующий);

-«работники» Организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР Трус Майи Юрьевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель - заведующий 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 профсоюзному комитету Организации, 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 над 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 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 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (заведующим).

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 силу с момента подписания сторонами и действует с 03 сентября 2021 года по 02 сентября 2024 года (ст.43 ТК РФ).

1.8.Регистрация коллективного договора Организации в государственном казенном учреждении Краснодарского края «Центре занятости населения Темрюкского района» осуществляется после его правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1.Заведующий 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.Заведующий 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, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3.Заведующий обязуется:

2.3.1.При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись 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 подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2.Заключать трудовой договор с работником Организации в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись 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 Организацией 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, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2.Предоставление педагогической работы заведующему 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.Заведующий 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;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время: 1 час в неделю, для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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.Заведующий 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. Заведующий 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.

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 до 20% от оклада ежемесячно в течение года (Приложение № 2 к настоящему договору);

-осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере до 20% от оклада ежемесячно в течение года (Приложение № 2 к настоящему договору);

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и других методических формах);

-поощрять молодых педагогов, активно участвующих в образовательной и общественной деятельности 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 уровнях работников Организации.

3.9.2.Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников: участие в профессиональных конкурсах на федеральном, краевом и муниципальном уровнях, выступление на районных семинарах и методических объединениях, чествование ветеранов труда.

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

3.9.4.Способствуют организации досуга, спортивных, музыкальных, физкультурно - оздоровительных мероприятий в организации, районе, крае.

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 Организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (Приложение № 1 к настоящему договору), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. В соответствии с действующим законодательством для определенных должностей и (или) специальностей работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (Приложение № 1 к настоящему договору).

4.1.3.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).

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

4.1.5.При установлении педагогическим работникам, для которых данная Организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. 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. 4.1.4. настоящего раздела.

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

4.1.7.Продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для всех работников, кроме

сторожей (вахтеров) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (Приложение № 1 к настоящему договору) и трудовыми договорами.

4.1.8.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).

4.1.9.Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ), (Приложение № 5 к настоящему договору).

4.1.10.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.

4.1.11.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).

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

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

4.1.13.В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (Приложение № 1 к настоящему договору).

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.

4.1.14.Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, заместителей заведующего, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (Приложение № 1 к настоящему договору).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 1 к настоящему договору).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в 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).

4.1.15.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.

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

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

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.

4.1.18.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 № 6 к настоящему договору).

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 проводов детей на военную службу –1календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 2 календарных дней;

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней:

- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;

-смерть детей, родителей, супруга, супруги - до 5 календарных дней.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: работникам выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия -2 календарных дня и работникам в соответствии с Приложением № 5 к настоящему договору.

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.

4.2.6.Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивает их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата

каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

Производится выплата работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

-23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

-8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного 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.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда работников (Приложение № 2 к настоящему договору), разработанного на основании Постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 24 ноября 2008 года № 3770 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район» (с изменениями),

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

5.1.5.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.

5.1.6. 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.

5.1.7.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными 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 № 2 (2) 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 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.

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

5.1.9.Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

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

5.1.11.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 № 8 к настоящему договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.12.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.

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

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

5.1.15.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.

5.1.16.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, выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2.Условия оплаты труда, установления выплат стимулирующего характера, компенсационного характера регламентируются Положением об оплате работников (Приложение № 2 к настоящему договору).

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.

6.1.3.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 материальную помощь, с учётом финансовых возможностей в размере до 50% от оклада пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы), в соответствии с Положением об оплате работников Организации (Приложение № 2 к настоящему договору) и Положением об оказании материальной помощи работникам Организации (Приложение 9 к настоящему договору).

6.1.6.Оказывает работникам материальную помощь, с учётом финансовых возможностей до 30% от оклада в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы), в соответствии с Положением об оплате работников Организации (Приложение № 2 к настоящему договору) и Положением об оказании материальной помощи работникам Организации (Приложение 9 к настоящему договору).

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. Материальная помощь выплачивается из средств профсоюзного бюджета районной территориальной организации Профсоюза, согласно соответствующему Постановлению.

6.2.4.Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза 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.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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 мероприятий по улучшению условий и охране труда (Приложение № 3 к настоящему договору*)*.

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 30%) 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 (АП, 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 за вредные и (или) опасные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложения №2 (2), Приложение 5 к настоящему договору).

7.1.10. Обеспечивать работников, имеющих право на сертифицированную спецодежду и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 4 к настоящему договору).

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, ответственному по охране труда выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Организации (Приложение № 2(3) к настоящему договору) в пределах фонда оплаты труда организации.

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.

7.1.17.Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день для прохождения диспансеризации. Работник представляет документ о том, что он проходил диспансеризацию в лечебном заведении.

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 либо заместителя руководителя 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 не обеспечении 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 внештатному техническому (главному техническому) инспектору труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в 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.

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.

8.2.8.Производит председателю первичной профсоюзной организации за вклад в общие результаты деятельности организации; за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий; за разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области социальной защиты работников и прочее ежемесячные выплаты (ст.377 ТК РФ) в соответствии с Положением об оплате труда работников Организации (Приложение 2 к настоящему договору), в пределах фонда оплаты труда организации.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.3.1.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).

8.3.2. 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).

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

-становление 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).

8.3.4.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).

8.3.5.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).

8.3.6.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).

8.3.7.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).

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

9.3.Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Борисенко Наталья Евгеньевна Заведующий МБДОО ЦРР ДС №18 МОТР 2021.09.03 09:24:41+03'00'

Приложение №1
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее - Организация) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1.Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, работодателем (заведующий) и работником. Один экземпляр под роспись передается 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.

1.2.Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях определенных Трудовым кодексам Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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.

1.3.В трудовой договор включаются 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 Организацией 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).

1.4.Работодатель обеспечивает 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 предлагается, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

1.5.Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

-паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

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

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы, ТК РФ, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ иными федеральными законами, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

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.

1.7.Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под подпись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.8.Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ), иными федеральными законами.

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

1.9.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.

1.10.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.

1.11.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.

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

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

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время: 1 час в неделю, для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

1.12.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.

1.13.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. Основные права и обязанности работника

2.1.Работник имеет право на:

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

-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

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

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и др.

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 214 ТК РФ)

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве и другим формам безопасности; инструктажи по охране труда и другим формам безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре, соглашении, должностной инструкции.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный и качественный труд;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты и другие нормативно-правовые документы Организации.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-выплачивать работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- способствовать работникам в повышении ими своих образования и квалификации, в совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время работника определяется настоящими Правилами, графиками, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации и т.д.

4.1. В соответствии с действующим законодательством для определенных должностей и (или) специальностей работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

4.3.В Организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для всех работников, кроме сторожей (вахтеров), так как для них предусмотрен стимулированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику, который составляется не менее чем за один месяц и согласовывается с работниками под роспись; учётный период - один месяц.

4.4.Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

4.5. Режим работы:

Воспитатель:

-25 часов в неделю для воспитателей компенсирующих групп;

-36 часов в неделю для остальных.

Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю.

Учитель- логопед – 20 часов в неделю.

Учитель-дефектолог –20 часов в неделю.

Старший воспитатель– 36 часов в неделю.

Педагог-психолог - 36 часов в неделю.

Инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

Заместитель заведующего по хозяйственной работе – 40 часов в неделю.

Делопроизводитель – 40 часов в неделю.

Младший воспитатель- 40 часов в неделю.

Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья -40 часов в неделю.

Дворник – 40 часов в неделю.

Сторож (вахтер) – 40 часов в неделю.

Повар – 40 часов в неделю.

Подсобный рабочий – 40 часов в неделю.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания - 40 часов в неделю.

Уборщик помещений - 40 часов в неделю.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания – 1 час в течение рабочей смены в удобное для работника время без отрыва от производства соблюдая режим работы организации и не нарушая охрану жизни и здоровья воспитанников. 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.

4.6.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, по согласованию с работодателем без ущерба полноценного функционирования организации, соблюдая режим работы организации и не нарушая охрану жизни и здоровья воспитанников.

4.7.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.

4.8.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).

4.9.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).

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).

4.10.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).

4.11.По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору в этой же Организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

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

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.13.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного отпуска:

-28 календарных дней для младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.

-56 календарных дней для педагогических работников работающих с обучающимися (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении;

-56 календарных дней для руководителей (заведующий) работающих в образовательных Организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении;

-42календарных дня для иных педагогических работников.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с приложением № 5 к коллективному договору.

4.14.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в 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).

4.15.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.

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

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

4.18.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.

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

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

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

4.22. 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 проводов детей на военную службу –1календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 2 календарных дней;

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней:

- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;

-смерть детей, родителей, супруга, супруги - до 5 календарных дней.

4.23.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».

5. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- вручение грамоты, диплома;
- представление к званию лучшего по профессии др.

5.2.Определенные поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всех работников, вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

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

Борисенко Наталья Евгеньевна
Заведующий МБДОО ЦРР ДС №18 МОТР
2021.09.03 09:25:23+03'00'

Приложение №2
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Положение
об оплате труда работников
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации
центра развития ребёнка детского сада № 18
муниципального образования Темрюкский район

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее – Организация) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования", Постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 24 ноября 2008 года № 3770 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район» (с изменениями), Постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район» (с изменениями), Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Уставом Организации, Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15 января 2015 года № 9 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Постановлением администрации

муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район».

1.1.Положение об оплате труда работников Организации (далее - Положение) разработано в целях систематизации видов и форм оплаты труда, совершенствования оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников Организации.

1.2.Положение включает в себя:

-порядок и условия оплаты труда;

-порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

-порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

-оплату труда заведующего Организации;

-штатное расписание.

1.3.Оплата труда работников Организация устанавливается с учетом: тарифно - квалификационных характеристик по занимаемой должности справочника работ и профессий рабочих; 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.

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

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

1.6.Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.8.Оплата труда работников Организации производится за счет средств бюджета, строго регламентирована законодательными актами, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.9.Объем бюджетных субсидий на обеспечение выполнения функций Организации, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (сетевых показателей).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Организации устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения 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. Коэффициент по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3.Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда Организации, в которой работают работники (Приложением № 2, 3 к настоящему Положению).

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

-за 20 часов в неделю - учителям - дефектологам, учителям – логопедам;

-за 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

-за 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (компенсирующих групп);

- за 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, в том числе старшему воспитателю, педагогу-психологу.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (не реже чем каждые полмесяца).

2.4.Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника рассчитывается по формуле:

О = Окл+КВ, где

О – оклад педагогического работника;

Окл - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

КВ–ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере не более 115 рублей в месяц.

2.5.Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Об уменьшении объёма нагрузки, изменении размера оплаты труда работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1.Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы:

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

-персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

-повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается Организацией с учётом обеспечения финансирования. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём

повышения профессиональной квалификации и компетентности. В Организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

0,15(15%) - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 (10%) - при наличии первой квалификационной категории.

3.3.Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается работнику с учётом 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 должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника.

3.4.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за учёную степень, почетное звание, награда устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, награда при соответствии учёной степени, почётного звания, награды профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

–за учёную степень кандидата наук или почетное звание, награду - 0,075 (7,5%);

– за учёную степень доктора наук - 0,15 (15%).

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание, награду устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5.В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы Положение предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок и доплат к должностному окладу, ставке заработной платы.

Установление стимулирующих надбавок и доплат осуществляется по решению соответствующей комиссией Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации.

3.6.Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в Организациях образования, и выражается в процентах от оклада:

-при выслуге лет от 1 до 5 лет — 5%;

-при выслуге лет от 5 до 10 лет — 10%;

-при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.7.Выплаты отдельным категориям работников Организации устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном Организации по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который

производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится один раз в месяц в сроки, установленные Организацией для выплаты заработной платы.

3.8.Производятся доплаты педагогическим работникам за участие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования в размере 3000 рублей в месяц при условии выполнении нормы рабочего времени за ставку заработной платы.

К педагогическим работникам дошкольной образовательной Организации, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее - педагогические работники), относятся: заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель.

Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат производится пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совместительства (совмещения), а также временно замещающим должности педагогических работников расчет доплат производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемой одному педагогическому работнику (физическому лицу) в одной Организации, составляет 3000 рублей в месяц.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.9.Премирование осуществляется по решению соответствующей комиссией Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При премировании учитывается:

-стабильно высокие показатели результативности работы;

-образцовое выполнения работы;

-внедрения новых технологий работы;

-своевременное и качественное составление мониторинга, отчетов и др.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

3.10. Размеры премий, доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не

ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объёма работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

3.11.Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда работников Организации в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.12.Вопросы, связанные с установлением доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения, решаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера:

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

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

-за специфику работы педагогическим и другим работникам;

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-за совмещение профессий (должностей),расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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

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

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

4.5.Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

4.6.Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в Организации устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра), согласно статьи 154 ТК РФ, и в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации.

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

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

4.10. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается в размере 115 рублей.

4.11.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором Организации, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работников без учета

применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Оплата труда заведующего Организации.

5.1.Заработная плата заведующего Организации, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.Должностной оклад заведующего Организации определяется трудовым договором исходя из минимального размера должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКП) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Организации, и может составлять до 5 размеров указанной заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада заведующего Организации, установленные главным распорядителем бюджетных средств – численность детей, воспитанников:

коэффициент 1,8 – при численности от 151 и более;

коэффициент 1,5 – при численности от 101 до 150;

коэффициент 1,3 – при численности от 51 до 100;

коэффициент 1,2 – при численности до 50.

5.3. Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находится Организация, в утверждаемом им порядке устанавливает заведующему Организации выплаты стимулирующего характера.

5.4.С учётом условий труда заведующему Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5.Премирование заведующего Организации осуществляется с учётом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Организации, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится Организация.

6. Штатное расписание

6.1.Штатное расписание Организации формируется и утверждается заведующим Организации в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Организации.

6.3.В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.4.Численный состав работников Организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

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
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы регламентируются постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края и другими нормативно-правовыми документами. Оклад (должностной оклад) с учетом повышающего коэффициента (Кпку), включающий размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты Кпку	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, рублей
1	2	3	4
2.	Должности педагогических работников		
2.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	-	115
2.2	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	0,09	115
2.3	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	0,10	115

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Компенсационные выплаты, выплаты за специфику работы, доплаты педагогическим и другим работникам, за вредные и (или) опасные условия труда к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения к окладу
1.	За вредные и (или) опасные условия труда должностям согласно Отчета о проведении специальной оценки условий труда (младший воспитатель, повар, подсобный рабочий, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья).	4%
2.	За работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов).	35% за каждый час
3.	За работу в выходные и праздничные дни.	Не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, согласно ст. 153 ТК РФ
4	За совмещение профессий (должностей),расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Устанавливается по соглашению сторон, согласно ст.151 ТК РФ
5	За специфику работы педагогическим и другим работникам за работу в группах компенсирующей направленности	

	(воспитанники с ОВЗ):	
	-учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководить, воспитатель, заведующий;	20%
	-младший воспитатель, старший воспитатель, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе.	15%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Показатели эффективности деятельности работников по результатам работы – для установления выплат стимулирующего характера (премия) в пределах фонда оплаты труда
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Премия по результатам работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности.

На выплату премии по результатам работы предусматриваются средства за счет экономии фонда оплаты труда по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием Организации.

1.Премирование по результатам работы производится ежемесячно по всем должностям работников при условии:

-стабильно высоких показателей результативности работы;

-образцового выполнения работы;

-внедрения новых технологий работы;

-своевременного и качественного составления мониторинга, отчетов и др.

Размер премии по результатам работы за месяц, предусмотренной пунктом 1 устанавливается работнику приказом заведующего Организации.

В связи с тем, что премия по результатам работы не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплату, указанной выплаты, в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для обязательного установления этой выплаты конкретно каждому работнику Организации.

По приказу работодателя работнику может быть снижен размер выплаты или прекращена ее выплата при невыполнении критериев (показателей эффективности), нарушениях трудовой дисциплины, а также при отсутствии средств на эти цели.

Премия по результатам работы, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

Премия по результатам работы начисляется только штатным работникам Организации, надлежащим образом исполнявшим требование Правил внутреннего трудового распорядка. Премия по результатам работы работнику Организации не начисляется и не выплачивается в полном объеме в случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

2.Показатели, влияющие на эффективность функционирования Организации по результатам работы всем категориям работников за:

№ п/п	Показатели	Размер доплат от оклада до
	Особенные направления деятельности Организации	
2.1	-экономически обоснованное составление финансовых смет расходов, обоснованное проведение закупок, подготовка документации к проведению торгов;	50%
2.2	-проведение работы в микрорайоне Организации с целью увеличения контингента воспитанников (подворовые обходы);	50%
2.3	-разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области противопожарной безопасности;	100%
2.4	-разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области воинского учета;	20%
2.5	-разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области ГО и ЧС;	50%
2.6	-разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области антитеррора и антикоррупции;	100%
2.7	-ведение и информационное наполнение официального сайта Организации;	100%
2.8	-разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны окружающей среды;	50%
2.9	-ведение и информационное наполнение АИС;	100%
2.10	-разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда;	100%
2.11	-активное участие в проведении ежемесячного дня Охраны труда;	20%
2.12	- разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области социальной защиты работников; за качественное участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий;	50%
2.13	-оперативное выполнение работ по устранению технических неполадок;	50%
2.14	-проведение аварийно-восстановительных работ;	100%
2.15	-внедрение энергосберегающих технологий, установку мерных устройств и счётчиков;	50%

2.16	-своевременную и качественную подготовку Организации к новому учебному году, летнему сезону, зимнему периоду;	100%
2.17	-участие в дизайне, озеленении территории;	50%
2.18	-образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории Организации, закреплённых дополнительных помещений;	100%
2.19	-качественную обработку и тщательное хранение театрализованных костюмов, ковровых покрытий, портьер;	50%
2.20	-качественный и своевременный контроль, экспертизу приобретаемых товаров, работ и услуг для нужд Организации;	50%
2.21	-контроль инвентарного имущества Организации;	100%
2.22	-снижение заболеваемости воспитанников;	100%
2.23	-своевременное и качественное оформление документации и отчётности (за квартал, за полугодие, за 9 месяцев, за год);	100%
2.24	-качественную организацию учета часто болеющих детей и работу по их оздоровлению;	50%
2.25	-качественное и своевременное ведение номенклатурной документации и отчетности по питанию;	50%
2.26	-организацию своевременного пополнения и контроля за сроком хранения медицинских препаратов, состоянием медицинских аптечек в медицинском блоке, на пищеблоке, групповых ячейках и т.д.;	20%
2.27	-качественный и своевременный контроль за организацией питания в Организации;	50%
2.28	-образцовое ведение личных дел работников, своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью;	50%
2.29	-своевременную и качественную работу по оформлению документов для назначения пенсий работникам Организации;	50%
2.30	-активное участие в общественных мероприятиях Организации;	100%
2.31	-сезонную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей (уборка снега, листьев, травы; посадка и полив цветов);	50%
2.32	-за социальную поддержку молодых специалистов, вновь принятых работников;	20 %
2.33	- за социальную поддержку пенсионерам, выходящим на пенсию;	50%
2.34	- за социальную поддержку в связи с непредвиденными обстоятельствами.	30 %
Образовательные направления деятельности Организации		
2.35	-руководство и организацию работы районного методического объединения или районного постоянно действующего семинара;	50 %
2.36	-своевременную и качественную подготовку, организацию, проведение аттестации педагогических работников, обеспечение нормативно-правовой базы работы по направлению;	50 %
2.37	-участие в инновационной и научно-методической деятельности;	100 %
2.38	-внедрение технологий в рамках экспериментальных площадок;	100 %
2.39	-обобщение, распространение педагогического опыта работы по направлениям деятельности;	50%
2.40	-организацию работы по внедрению и проведению инновационных форм работы с детьми, посещающими и не посещающими Организацию;	100%
2.41	- методическое сопровождение наставникам молодых специалистов, вновь принятых работников;	20%

2.42	-популяризацию деятельности в средствах массовой информации;	50%
2.43	-наличию публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	50%
2.44	-высокие показатели работы с родителями (законные представители) воспитанников по оплате за детский сад; -организацию эффективных форм работы с родителями (законные представители) воспитанников по привлечению к общественной жизни Организации, образовательной деятельности; -высокий уровень решения конфликтных ситуаций с родителями (законные представители) воспитанников;	50% 50% 50%
2.45	-результативное очное участие работника в конкурсах, семинарах, выставках и других формах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) -на краевом уровне, всероссийском; -на муниципальном; -на внутри организации;	 100% 60% 30%
2.46	-результативное участие работника в конкурсах, семинарах, выставках и других формах профессионального мастерства в сети интернет;	20%
2.47	-положительную динамика количества дней пребывания ребёнка в группе;	100%
2.48	-активное участие в праздниках, развлечениях;	50%
2.49	- инновационный подход к изготовление методических пособий;	50%
2.50	-творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников, развлечений;	50%
2.51	-образовательную деятельность в сети интернет, дистанционно;	100%
2.52	- своевременную и качественную деятельность ППк.	50%

3.Показатели, влияющие на эффективность функционирования Организации по результатам работы отдельным категориям работников:

№ п/п Должность	**Показатели**	**Размер доплат от оклада**
3.1.Делопроизводитель	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (оформление документации на компенсационные выплаты, оформление личных дел воспитанников, ведение трудовых книжек)	85%
3.2.Младший воспитатель	За расширение зоны обслуживания (за регулярную уборку коридоров, лестничных маршей, внешних пожарных выходов)	35%
3.3.Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за регулярную уборку прачечной, лестничных маршей, внешних пожарных выходов)	55%
3.4.Дворник	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за регулярную уборку подвальных помещений, уличных туалетов, общей площадки для сбора мусора)	55%
3.5.Повар	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (транспортировка	50%

	продукции со склада, разгрузка продукции при приеме);	
3.6.Подсобный рабочий	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (транспортировка продукции со склада)	55%
3.7.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За расширение зоны обслуживания (за использование личного инструмента в ремонтных и сборочных работах).	55%
3.8.Сторож (вахтер)	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за полив и уход за растениями в выходные и праздничные дни в помещении детского сада и на его территории)	50%
3.10. Уборщик служебных помещений	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за регулярную уборку подвальных помещений, уличных туалетов, общей площадки для сбора мусора)	55%

4.Иные выплаты стимулирующего характера

№ п/п	**Показатели**	**Размер доплат от оклада до**
4.1	-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам: - при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории	 0,15(15%) 0,10(10%)
4.2	-повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за учёную степень, почетное звание, награда устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, награда при соответствии учёной степени, почётного звания, награды профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин: –за учёную степень кандидата наук или почетное звание, награду – за учёную степень доктора наук Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание, награду устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.	 0,075 (7,5%); 0,15 (15%)
4.3	Надбавка за выслугу лет педагогическим работникам, другим работникам за стаж педагогической работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, Организациях образования, выражается в процентах от оклада: -при выслуге лет от 1 до 5 лет -при выслуге лет от 5 до 10 лет -при выслуге лет от 10 лет	 5% 10% 15%
4.4	Выплаты отдельным категориям работников.	3000 руб.
4.5	Доплаты педагогическим работникам за участие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования.	3000 руб.

Приложение №3
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Соглашение
мероприятий по улучшению условий и охране труда работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детский сад № 18муниципального образования Темрюкский район на 2021 год

Администрация МБДОО ЦРР ДС № 18 в лице заведующего Борисенко Н. Е. и трудовой коллектив в лице председателя ППО Трус М.Ю. разработали и утвердили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда.

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая эффективность			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия руда		Кол-во работников, высвобождаемых с вредных и (или) опасных условий труда	
						всего	жен	всего	жен
1	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников.	26	20. 000	4 квартал	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	26	24	-	-
2	Проведение обучения заведующего и работников организации по пожарной безопасности	38	30.400	4 квартал	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	38	38	-	-
3	Проведение обучения руководителей и	3	9.000	4 квартал	Заведующий	3	3	-	-

	специалистов по охране труда								
4	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)	28	28.000	4 квартал	Заведующий	28	26	-	-
5	Проведение обучения заведующего и работников организации по оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	82	32.800	4 квартал	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	82	76	-	-
6	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	82	12. 000	4 квартал	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	82	76	-	-
7	Проведение медицинского осмотра	82	410. 000	В течение года	Заведующий	82	76	-	-

(Приказ Минздравсоцразвития от 01.03.2012г. №181н)

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) в Организациях осуществляется:
в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Приложение №4
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Согласно установленных норм (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н, ст. 212 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н, ст. 221 ТК РФ).

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды	Норма выдачи на год	Очищающие средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

3	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар 2 шт.	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа 12 пар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1шт. 2шт. 1паа 6 пар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Борисенко Наталья Евгеньевна
Заведующий МБДОО ЦРР ДС №18 МОТР
2021.09.03 09:26:29+03'00'

Приложение № 5
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Перечень
должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные и (или) опасные условия труда и должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Перечень
должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные и (или) опасные условия труда

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней	Основание
1.	Повар	7	Специальная оценка условий труда

Перечень
должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней	Основание
1	Заведующий	10	Статья 119 ТК РФ «За ненормированный рабочий день»
2	Председатель первичной профсоюзной организации	7	За профсоюзную деятельность

Борисенко Наталья Евгеньевна Заведующий МБДОО ЦРР ДС №18 МОТР 2021.09.03 09:27:34+03'00'

Приложение № 6
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Правила
предоставления педагогическим работникам
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации
центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования
Темрюкский район,
осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска
сроком до одного года

1.Настоящие Правила предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливают правила и условия предоставления педагогическим работникам организации, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, Организация, Правила) на основании Приказа 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», зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532.

2.Право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Должности педагогических работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность

Должности иных педагогических работников

Воспитатель
Инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель
Педагог-психолог
Старший воспитатель
Тьютор

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

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

4.При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года 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 ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

5.Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящими Правилами, определяются коллективным договором и регулируется по согласованию сторон на основании заявления поданного работодателю не позднее, чем за 2 недели до начала факта в письменном виде.

6.Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления поданного работодателю не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска в письменном виде и оформляется распорядительным актом Организации.

7.За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске,

сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

Приложение №7
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Положение

об обязательном предоставлении работникам, осуществляющим деятельность по трудовым договорам (основание статья 136 Трудового кодекса РФ), «расчетного листка об оплате за календарный месяц» (с отражением в расчетных листках величины уплаченных страховых взносов во внебюджетные фонды)

1.Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральными законами:

- Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 243-ФЗ "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование";

- Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 250-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование";

- Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 346-ФЗ "О внесении изменений в статьи 46 и 47.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование";

При этом Федеральный закон от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" полностью утрачивают свою силу.

2.В целях реализации пенсионных прав работников расчетный листок об оплате за календарный месяц выдается с подписью в соответствующем

журнале сотруднику Организации со дня выдачи заработной платы за отработанный период.

3.Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя в начале календарного года с отражением величины уплаченных страховых взносов во внебюджетные фонды.

Приложение №8
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

Перечень
должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационной категории 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 физическойкультуре, 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; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при 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.

Приложение №9
к коллективному договору

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ Н.Е.Борисенко
03 сентября 2021 года

Председатель профсоюзного комитета
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____ М.Ю.Трус
03 сентября 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

1.Общие положения

1.1.Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее - Положение) определяет единый порядок оказания материальной помощи работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее – Организация).

1.2.Оказание материальной помощи работникам Организации не должно носить регулярный характер.

1.3.Оказание материальной помощи работникам Организации осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда работников Организации.

2.Порядок и размеры выдачи материальной помощи

2.1.Установлен порядок и размеры выдачи материальной помощи работникам Организации:

-за социальную поддержку в связи с непредвиденными обстоятельствами: при стихийных бедствиях и несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т.д.); по случаю смерти близких родственников; при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения - до 30% от оклада, из фонда экономии заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложением № 2 к коллективному договору);

-за социальную поддержку пенсионерам, выходящим на пенсию - до 50% от оклада, из фонда экономии заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложением № 2 к коллективному договору).

2.2.Установление материальной помощи осуществляется по решению соответствующей комиссии Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, на основании письменного личного заявления работника заведующему Организации, в котором указывается причина, по которой он обращается за оказанием материальной помощи.

2.3.В зависимости от причины обращения за материальной помощью работник представляет следующие документы:

2.3.1. В случае стихийного бедствия или несчастного случая (пожар, кража, наводнение и т.д.) - справки, выданные органами местного самоуправления, при необходимости - акт обследования комиссией (созданной заведующим, на основании приказа)

2.3.2.В случае смерти близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг(а) - копия свидетельства о смерти и (если необходимо) документ, подтверждающий родство (копия свидетельств о браке или рождении).

2.3.3.При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения – справка из медицинского учреждения или копия больничного листа.

3.Срок действия Положения

3.1.Данное положение действует до принятия нового.