

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ № 2

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующая МБДОУ № 2

\_\_\_\_\_ И.А. Брагина

(подпись)

«11» февраля 2021 года

\_\_\_\_\_ С.В. Романова

(подпись)

«11» февраля 2021 года

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

### **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Ромашка» (МБДОУ № 2)**

**на 2021 - 2024 годы**

**с «12» февраля 2021 года по «12» февраля 2024 года**

Принят на общем  
собрании работников  
Протокол № 4 от «11» февраля 2021 года

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 2 «Ромашка».

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующей МБДОУ № 2 Романовой Светланы Владимировны, (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ №2 Брагиной Ирины Анатольевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с «12» февраля 2021 года и действует до «12» февраля 2024 года. (ст.43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонафицированного 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. Работодатель обязуется:

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций,

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

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

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

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

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

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

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

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа 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. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

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

### **III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.**

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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



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

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

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

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

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

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами в первый год работы наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере от 1000 рублей;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 рублей в первые три года работы;

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

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

### 3.9. Стороны совместно:

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

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

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

## IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 4.1. Рабочее время

4.1.1. В учреждении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени продолжительностью не более 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ).

Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), утвержденными Работодателем с учетом мнения ПК.

### 4.1.2. В учреждении устанавливается:

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье.

Начало и окончание работы с 07-30 до 18-00, с обеденным перерывом для обслуживающего персонала с 13-30 до 14-30.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что нормируемой частью времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.) присутствия на которых для работников обязательно. Для остальных работников и руководителя учреждения норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Для остальной категории работников число смен в сутки: две смены, продолжительность рабочего времени не превышает пределов квартальной

нормы рабочего времени, согласно графика сменности. Начало и окончание работы – согласно графика сменности, перерыв в соответствии с ч.3 ст.108 ТК РФ.

4.1.3. В случае возникновения производственной необходимости для отдельных категорий работников может вводиться сменный режим работы. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение ПК (ст.103ТК РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96ТК РФ). Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.8. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст.101 ТК РФ).

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

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

4.1.11. 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.268ТК РФ).

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

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

4.1.13. Время для отдыха и питания, определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. (Приложение №1).

4.1.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

#### 4.2. Время отдыха

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогических работников составляет 42 календарных дней.

4.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

Помимо оснований предоставления отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного статьей 128 ТК РФ работникам предоставляется краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам без сохранения заработной платы:

- для проводов детей в армию – до 2 рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 рабочих дней;
- рождения ребенка – до 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дня;

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

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

4.2.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее

желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ)

4.2.7. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его заявлению 4 дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ)

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.4. Педагогические работники дошкольного учреждения в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

4.4.1. Педагогические работники дошкольного учреждения, замещающие должности: воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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

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

— 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;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);
- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

4.4.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом дошкольного учреждения.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

4.4.5. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

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

4.4.7. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели заявлением в письменном виде. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

4.4.8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в дошкольном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков.

4.4.9. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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

4.4.11. За педагогическим работником, находящимся в длительном



отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

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

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

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

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

## **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.132ТК РФ).

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

5.3. Оплата труда работникам учреждения осуществляется на основании:

- Штатного расписания;
- Положения «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район», утвержденным постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 26.11.2008г. № 2035;
- Положения «Об оплате труда работников МБДОУ №2» (Приложение № 2);

— Положения «Об условиях и порядке распределения стимулирующей части оплаты труда в МБДОУ № 2 (Приложение № 3).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) ст.131 ТК РФ.

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

**Работодатель обязуется:**

5.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты, задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

5.6. Заработная плата выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца в месте выполнения работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

5.8. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 4) (ст.136 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

5.12. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации.

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

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

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

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

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

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

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

5.18. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

— при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с законодательством об охране труда обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.2.4. Создание службы охраны труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

6.2.5. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.6. Режим труда и отдыха работников, оплату труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

6.2.6.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам:

— специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в пункте 6.1.6.1, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

При применении суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда учетный период не может превышать три месяца.

Продолжительность ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально

допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

6.2.6.2. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам:

— специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым и коллективным договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением.

6.2.6.3. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

6.2.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную

сертификацию или декларирование соответствия в установленном законом порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.8. Выдачу молока и лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по установленным нормам, при этом выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.2.9. Обучение работников по вопросам охраны труда, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей (постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29).

Для всех поступающих на работу лиц, для работников, переводимых на другую работу, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, и оказания первой помощи пострадавшим, проведение проверки знания требований охраны труда.

6.2.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

6.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров

обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.15. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.16. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.18. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.21. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих

государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки.

6.2.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.23. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.4. Каждый работник имеет право на:

6.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в



соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со статьей 155 ТК РФ.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со статьей 155 ТК РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

6.4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

6.4.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

6.4.7. Дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.4.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.4.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

6.4.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.4.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.4.12. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. Для разработки мероприятий по охране труда руководствоваться Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными приказом Минздравсоцразвития от 1.03. 2012 года № 181-н.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем с учетом мнения СТК ежегодно (Приложение № 5).

6.5.2. СТК организации обязуется организовывать учебу актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

6.5.3. В случае выявления условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), которые могут угрожать жизни и здоровью работников, а также грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, лица, уполномоченные коллективом на решение вопросов охраны труда вправе вносить представления работодателю о приостановке выполнения работ в организации до устранения выявленных нарушений.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

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

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

7.1.4. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

7.1.5. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.1.6. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

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

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 500 руб.

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

7.2. За счет экономии (по факту) работодатель:

Выплачивает работникам материальную помощь:

- К юбилейным датам рождения (у женщин – 50, 55, 60, 65 лет, у мужчин 50, 60, 65 лет) не более одного должностного оклада согласно штатному расписанию.
- В случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - не более одного должностного оклада согласно штатному расписанию. В случае смерти самого работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.
- В связи с бракосочетанием - в размере 1000 рублей.
- В связи с материальными трудностями в семье (лечение самого работника, либо его детей, для приобретения дорогостоящих лекарств, реабилитации после проведения операций, обучение детей сотрудника в СУЗах и ВУЗах, чрезвычайные ситуации в семье) - не более одного должностного оклада согласно штатному расписанию.

7.3. Установить доплаты за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», за отраслевые грамоты (грамоты министерства образования РФ). Установить доплаты за выслугу лет.

7.4. Квотирование рабочих мест в МБДОУ № 2 проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов. 7.8.1. Квота в МБДОУ № 2 составляет 2,5 % от среднесписочной численности работников. Конкретное количество рабочих мест для инвалидов в пределах квоты ежегодно утверждается постановлением администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район. (Приложение № 6).

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

7.5.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

7.5.7. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза

денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут

быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

## **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.

### **Приложение к коллективному договору:**

1. *Приложение № 1.* Правила внутреннего трудового распорядка.
2. *Приложение № 2.* Положение об оплате труда работников МБДОУ № 2.
3. *Приложение № 3.* Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 2.
4. *Приложение №4.* Форма расчетного листа.
5. *Приложение № 5.* Соглашение по охране труда.
6. *Приложение №6.* Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А. Брагина  
«11» февраля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ № 2  
\_\_\_\_\_ С.В. Романова  
«11» февраля 2021 г.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка для работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
детский сад №2 «Ромашка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном образовательном учреждении детский сад № 2 «Ромашка» (далее – МБДОУ № 2).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива МБДОУ № 2 способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ № 2 в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

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

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев, для отдельных категорий работников, установленных статьей 70 ТК РФ – 6 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, установленных ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

2.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в ДОУ.

2.7. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника.

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

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

2.9. В связи с изменениями в организации работы МБДОУ № 2 и

организации труда в ДООУ (изменения количества групп, учебного плана; режима работы ДООУ, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.10 . При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБДОУ № 2 и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

2.11. В соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом

выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2.13. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

### **3. Основные права и обязанности работников**

### 3.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать настоящие Правила, другие локальные нормативные акты организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- полностью соблюдать требования по пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у воспитанников бережное отношение к государственному имуществу;
- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы.
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях ДОУ.
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- в случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

#### 3.1.1. Воспитатель обязан:

- Соблюдать режим ДОУ.
- Иметь планы занятий на каждый вид деятельности.
- Присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для воспитателей и воспитанников, в соответствии со своими должностными обязанностями.
- Иметь перспективный план работы.

- Выполнять приказы заведующего ДОУ, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам
- Планы воспитательной работы составляются один раз в год.
- Воспитатель проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, групповые родительские собрания.

Педагогическим и другим работникам ДОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению режим дня и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанника с занятий.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях только с согласия воспитателя и разрешения заведующего ДОУ. Вход в группу после начала занятий разрешается в исключительных случаях только заведующей ДОУ и старшему воспитателю.

Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

Администрация ДОУ организует учет явки на работу и уход с нее всех работников ДОУ.

В помещениях ДОУ запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

Другие обязанности работников установлены статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, а также могут предусматриваться локальными нормативными актами организации и трудовым договором, должностными инструкциями, утвержденными Работодателем (заведующим ДОУ) на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

### 3.2. Основные права работников

3.2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.2.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.2.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.2.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.2.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.2.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.2.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.2.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.2.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.2.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.2.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.15. Педагогические работники, помимо прав, установленных п.3.2. настоящих Правил имеют право:

- Работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с программой, утвержденной в ДОУ, методы оценки знаний воспитанников.
- Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности; пользоваться ежегодным удлиненным отпуском.
- Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет.
- Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.



#### **4. Основные обязанности работодателя**

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать трудовое законодательство; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату; способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4.2. Организовать труд педагогов и других работников ДОО так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

4.3. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности ДОО, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и воспитанников, обеспечивать надлежащее санитарно - техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

4.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и воспитанниками всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

4.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников.

4.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников.

4.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам ДОО в соответствии с утвержденными графиками

4.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками ДОО.

4.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

#### **5. Основные права работодателя**

Работодатель имеет право:

5.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

5.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

5.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

5.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

5.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

5.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

5.7. Устанавливать коэффициенты для оплаты труда на основании решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о стимулирующей части оплаты труда».

5.8. Утверждать планы, расписание занятий и графиков работы.

5.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. (Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утверждается коллективным договором).

5.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год и график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.11. Совместно со старшим воспитателем осуществлять контроль за деятельностью педагогов, в том числе путем посещения и разбора занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

5.12. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, педагогического совета, Управляющего совета.

Другие права и обязанности работодателя установлены статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации, а также могут предусматриваться локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. В МБДОУ № 2 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 ч рабочая неделя.

6.2. Работники, категории воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, сторож, работают в соответствии с графиками сменности, которые разрабатываются, утверждаются и доводятся до работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

Продолжительность рабочего дня для работников категорий воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре определяется из расчета 36-часовой рабочей недели в соответствии с графиками сменности:

И-я смена – с 7.30. по 14.42.

II-я смена - с 11.00. по 18.12.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.3. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных

законодательством.

6.4. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, занятия кружков от 15 мин.

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться по письменному распоряжению работодателя в исключительных случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

6.6. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

6.6.1. При производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

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

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

6.6.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в перечисленных случаях производится с письменного согласия работников. В других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные

дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Учетный период сверхурочных часов в учреждении определен - по окончании календарного года.

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

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

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

6.8. Работникам (кроме педагогических) предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого

отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

— в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

6.11. 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.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного 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.

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

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

В соответствии со статьей 128 ТК РФ и сверх установленных ею норм работникам по письменному заявлению предоставляется краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам без сохранения заработной платы:

- для проводов детей в армию – до 2 рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 рабочих дней;
- рождения ребенка – до 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дня;

— похорон близких родственников – до 3 календарных дня;

6.13. Педагогическим работникам предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ.

## **7. Поощрения.**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией ДООУ.

Поощрения объявляются приказом заведующей и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

### **8.2. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (статья 336 ТК РФ):

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ;

### 8.3. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

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

«СОГЛАСОВАНО»  
Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 2  
«Ромашка»  
Протокол № 4 «11» февраля 2021 г.  
Председатель ПК МБДОУ № 2  
\_\_\_\_\_ И.А. Брагина

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ № 2  
\_\_\_\_\_ С.В. Романова

«11» февраля 2021 г.

**Положение  
об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 2 «Ромашка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Ромашка» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Российской Федерации и постановлением главы администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями).

1.2. Цель введения новой отраслевой системы оплаты труда работников:  
— совершенствование системы оплаты труда работников, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;



- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- основных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МБДОУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. 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 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 квалификационным группам, образует новый оклад.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Приморско-Ахтарский район.

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

2.4. Перечень должностей, время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждения:

- заведующая
- старший воспитатель
- воспитатель,
- учитель-логопед,
- музыкальный руководитель,
- педагог-психолог,
- инструктор по физической культуре.

2.5. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в учреждении:

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то

за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

### **3. Оплата труда руководителя учреждения.**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в соответствии с пунктом 4 «Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Приморско-Ахтарский район» приложения № 6 постановления главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 26 ноября 2008 года № 2035 и определяется согласно показателям определения кратности должностного оклада руководителя МБДОУ № 2. (Приложение № 2).

### **4. Штатное расписание**

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

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

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ № 2 от 11.02.021 г.

**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 учреждения.**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающие коэффициенты
<b>АУП</b>			
1	Заведующая	19714 руб.	
<b>Должности педагогических работников</b>			
2	Старший воспитатель	8472 руб.	0,10
3	Воспитатель	8472 руб.	0,09
4	Воспитатель л\г	8472 руб.	0,09
5	Музыкальный руководитель	8472 руб.	
6	Музыкальный руководитель л\г	8472 руб.	
7	Педагог-психолог	8472 руб.	0,09
8	Инструктор по физ-ре	8472 руб.	
9	Учитель-логопед	8472 руб.	0,10
10	Педагог доп. образования	8472 руб.	0,08
<b>Должности работников учебно-вспомогательного персонала</b>			
11	Медицинская сестра по диетическому питанию	6155 руб.	0,12
12	Делопроизводитель	5726 руб.	
13	Зав. хозяйством	5823 руб.	0,04
14	Специалист по закупкам	6405 руб.	
15	Помощник воспитателя	5823 руб.	
16	Младший воспитатель	6598 руб.	
17	Младший воспитатель л\г	6598 руб.	
<b>Должности обслуживающего персонала</b>			
18	Повар	5919 руб.	
19	Машинист по стирке белья	5726 руб.	
20	Кухонный рабочий	5726 руб.	
21	Дворник	5726 руб.	
22	Кастелянша	5726 руб.	
23	Рабочий по комплексному обслуживанию и уборке территории	5726 руб.	
24	Сторож	5629 руб.	

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ № 2 от 11.02.2021 г.

**Показатели  
определения кратности должностного оклада  
руководителя МБДОУ № 2**

Показатели	Критерии	Индикаторы	Единица измерения	База данных	Набрано баллов
Социальная и общественная значимость учреждения	Информация о реализуемых образовательных программах ДОО и дополнительных программах	Количество образовательных программ дошкольного образования, реализуемых дошкольной образовательной организацией	<b>1 балл</b> за каждую образовательную программу дошкольного образования, реализуемую в дошкольной образовательной организации	Запрос, муниципальное задание ДОО	
			<b>1 балл</b> за реализацию образовательных программ в рамках инновационной деятельности	Самообследование, запрос, приказ, подтверждающий инновационную деятельность (УО, ИРО)	
		Наличие дополнительных образовательных программ дошкольного образования	<b>1 балл</b> при реализации платных образовательных услуг	Запрос, лицензия на образовательную деятельность	
	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	Количество воспитанников, зачисленных в ДОО	<b>1 балл</b> при количестве воспитанников от 0 до 75 человек; <b>2 балла</b> при количестве воспитанников от 75 до 140 человек; <b>3 балла</b> при количестве воспитанников от 140 до 200 человек;	Отчет 85-К	

			<b>4 балла</b> при количестве воспитанников более 200 человек		
	Наличие доступной среды в ДОУ, доступность дошкольного образования для детей с ОВЗ	Наличие условий для обучения и воспитания детей с ОВЗ	<b>2 балла</b> за наличие согласованного паспорта доступности и отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов в части организации доступной среды	Паспорт доступности учреждения, самообследование, запрос	
		Наличие в учреждении воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и (или) психического развития	<b>1 балл</b> при количестве воспитанников с ОВЗ до 5 человек; <b>2 балла</b> при количестве воспитанников с ОВЗ от 5 до 15 человек; <b>3 балла</b> при количестве воспитанников с ОВЗ от 16 до 30 человек; <b>4 балла</b> при количестве воспитанников более 30 человек	Отчет 85-К	
	Открытость и доступность информации о ДОУ	Наличие в свободном доступе официального сайта образовательного учреждения, оформленного в соответствии с Федеральными требованиями	<b>1 балл</b> за наличие сайта, оформленного в соответствии с приказом Рособнадзора от 29.05.2014 года № 785	Мониторинг сайтов	
		Функциональные возможности сайта (наличие интернет-приемной, форума и т.д.)	<b>1 балл</b> за наличие на сайте интернет-приемной, форума и т.д.	Мониторинг сайтов	

Объем и качество оказываемых муниципальных учреждений услуг	Фактическое достижение показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством услуги	Более 95% родителей (законных представителей) воспитанников удовлетворены качеством каждой услуги, предоставляемой ДОУ – по <b><u>1 балл</u></b> менее 95% родителей (законных представителей) воспитанников удовлетворены качеством каждой услуги, предоставляемой ДОУ – по <b><u>0 баллов</u></b>	Анкетирование родителей, отчет о выполнении муниципального задания	
		Доля выпускников, полностью подготовленных для поступления в общеобразовательные учреждения	<b><u>1 балл</u></b> – более 95% выпускников полностью подготовлены для поступления в общеобразовательные учреждения Менее 95% выпускников полностью подготовлены для поступления в общеобразовательные учреждения – <b><u>0 баллов</u></b>	Мониторинг образовательной деятельности, отчет о выполнении муниципального задания	
		Фактическое число дней, проведенных детьми в группах	<b><u>1 балл</u></b> за отклонения от показателя, утвержденном в муниципальном задании – не более 5%. При отклонении более 5% - <b><u>0 баллов</u></b>	Отчет о выполнении муниципального задания	
Масштаб управления муницип	Малокомплектность дошкольной организации	Количество воспитанников составляет менее 90 человек	<b><u>10 баллов</u></b> за руководство малокомплектным детским садом	Отчет 85-К	

альным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами	Количество групп в дошкольных учреждениях	Наличие групп полного дня	<b>1 балл</b> за каждую разновозрастную группу (наличие в группе воспитанников 2-5 возрастов) <b>0,5 балла</b> за каждую одновозрастную группу	Отчет 85-К, ООП ДО организации	
		Наличие групп круглосуточного пребывания	<b>1 балл</b> за каждую группу	Отчет 85-К	
		Наличие действующих групп кратковременного пребывания	<b>1 балл</b> за каждую группу	Отчет 85-К	
		Наличие семейных дошкольных групп	<b>1 балл</b> за каждую группу	Отчет 85-К	
Имущество дошкольных учреждений		Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой, пищеблока, прачечной	<b>1 балл</b> за каждый вид	Самообследование, запрос	
		Расположенность зданий на удаленных территориях, находящихся на балансе	<b>2 балла</b> за каждое здание, помимо основного	Устав ДОУ	
		Наличие собственных: котельной, уличных туалетов, выгребной ямы	<b>1 балл</b> за каждый вид	Самообследование, запрос	
Кадровые ресурсы	Общее количество сотрудников учреждения	<b>1 балл</b> при количестве сотрудников до 15 человек; <b>2 балла</b> при количестве сотрудников от 16 до 25 человек; <b>3 балла</b> при	Отчет 85-К		



			количестве сотрудников от 25 до 50 человек; <b>4 балла</b> при количестве более 50 человек		
		Количество педагогов с высшей категорией	<b>1 балл</b> за каждого сотрудника	Самообследование, запрос	
		Количество педагогов с первой категорией	<b>0,5 баллов</b> за каждого сотрудника	Самообследование, запрос	
		Количество сотрудников учреждения, прошедших повышение квалификации за последние три года	<b>2 балла</b> при 100% охвате <b>1 балл</b> при охвате от 90 до 100% <b>0 баллов</b> при охвате менее 90%	Самообследование, запрос	
<b>Всего за 3 критерий</b>					
<b>ИТОГО</b>					

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А. Брагина  
«11» февраля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ № 2  
\_\_\_\_\_ С.В. Романова  
«11» февраля 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Ромашка»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Ромашка» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Российской Федерации и постановлением главы администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями).

1.2. Цель установления выплат стимулирующего характера работникам:  
— повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.3. Положение включает в себя:  
— порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера работникам;  
— порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливается с учетом:  
— единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
— единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;  
— основных гарантий по оплате труда;  
— окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Условия установления выплат стимулирующего характера работникам являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения**

2.1. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

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

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

— 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

— 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

2.5. Положением о стимулировании труда работников учреждения предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу):

— стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

— стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

— стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников и согласования с комиссией ДООУ по распределению доплат стимулирующего характера педагогам.

2.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

— за стабильно высокие показатели результативности работы;

— высокие академические и творческие достижения;

— разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);

— создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;

— применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

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

— сложность и напряженность выполняемой работы;

— выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям до 300 %.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размеры (в процентах от оклада):

— при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

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

— при выслуге лет от 10 лет – 15%.

2.8. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц;

2.8.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц производится на основании показателей оценки результативности деятельности работников, установленных Приложением настоящего положения. Показатели и критерии согласовываются с председателем профсоюзной организации образовательного учреждения.

2.8.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц позволяет учитывать качество образовательной деятельности, инициативность и профессионализм работников дошкольного образовательного учреждения.

2.8.3. Ежемесячно до 10 числа месяца, идущего за истекшим месяцем работники учреждения самостоятельно заполняют и предоставляют руководителю показатели оценки результативности деятельности работников за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности. Сотрудники, отработавшие не полный месяц, заполняют показатели за отработанный период.

2.8.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения на основании показателей оценки результативности деятельности работников, заполненных и предоставленных в срок до 15 числа ежемесячно в баллах. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения. Стоимость балла для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов по каждой категории работников. Сумма выплаты каждому работнику учреждения определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного сотрудника. Сотрудникам, отработавшим не полный месяц, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

Комиссия на основании всех материалов составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику дошкольного образовательного учреждения.

Оценочные листы с баллами подписываются комиссией, доводятся для ознакомления под роспись работникам. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Показатели оценки результативности деятельности, направленные с нарушением сроков и не содержащие прилагаемые доказательные документы, на заседании комиссии не рассматриваются. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Спорные вопросы, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, решаются комиссией.

2.8.5. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров выплат по результатам работы работников образовательного учреждения за истекший месяц.

Если работник не согласен с представленным расчетом, то формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет апелляцию по итогам заседания комиссии на имя председателя комиссии.

2.8.6. Приказ с утвержденным размером выплат передается в расчётный отдел бухгалтерии МКУ ЦБ УО для начисления выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда ДООУ.

2.9. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат:

2.9.1. Работники образовательного учреждения могут быть лишены стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за травматизм воспитанника в период пребывания в дошкольном учреждении;

2.9.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом по образовательному учреждению.

2.10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

Работники имеют право подать апелляцию по итогам заседания комиссии.

2.10.1. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло

разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

2.10.2. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

2.10.3. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

2.10.4. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

2.10.5. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

### **3. Порядок и условия премирования работников учреждения.**

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный

размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут не премироваться полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

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

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

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.



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

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

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

#### **4. Материальная помощь**

4.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

#### **5. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю**

5.1. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий Советом управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район (далее - Совет управления), образованному управлением образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

5.2. Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю, максимальным пределом не ограничивается.

5.3. Руководитель представляет в Совет управления аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, которая является основанием для премирования руководителя.

5.4. Руководитель имеют право присутствовать на заседании Совета управления и давать необходимые пояснения.

5.5. Совет управления принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета управления. Решение Совета управления оформляется протоколом. На основании протокола Совета управления управление образование администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район издает приказ о премировании руководителя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения.

5.7. Руководителю, который имеет государственные награды, устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- почетные звания СССР, Российской Федерации, Кубани, Почетный работник общего образования РФ – 1500 рублей;
- наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей.

5.8. Решение главного распорядителя средств отрасли «Образование» о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения приказом управления образования.

5.9. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителю могут быть сняты:

а) за нарушение должностной инструкции, установленного законодательства, нормативно-правовых актов, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения;

б) несоблюдение в образовательном учреждении техники безопасности, охраны труда, повлекшие за собой травматизм участников образовательного процесса;

в) невыполнение или несвоевременное выполнение постановлений Распоряжений администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район и приказов, поручений управления образования администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

## **6. Параметры оценки деятельности образовательного учреждения**

6.1. Оценка деятельности дошкольного образовательного учреждения муниципального образования производится согласно критериям оценки эффективности деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения и рейтинговой оценки деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

6.2. Оценка деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения муниципального образования производится по следующим направлениям:

- 1) отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательного учреждения в период воспитательно-образовательного процесса;
- 2) процент средней посещаемости (при норме 73%);
- 3) количество дней, пропущенных ребенком по болезни (при среднем районном показателе 0,4 дня);
- 4) своевременное и качественное предоставление информации и отчетности учредителю;
- 5) отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения;

- б) отсутствие обоснованных замечаний по работе образовательного учреждения со стороны контролирующих (надзорных) органов;
- 7) наличие групп кратковременного пребывания, семейных дошкольных групп (количество);
- 8) организация платных образовательных услуг в образовательном учреждении;
- 9) районные методические объединения, районные семинары, открытые мероприятия, проведенные на базе ДООУ;
- 10) отсутствие замечаний по финансово-хозяйственной деятельности (своевременное предоставление информации, отчетов, качественное ведение финансовой документации);
- 11) качественная организация учета и контроля расходования ресурсов обеспечения деятельности образовательных учреждений;
- 12) наличие консультативного пункта;
- 13) наличие педагогов, обобщивших опыт работы на РМО, районных семинарах, конференциях, конкурсах;
- 14) участие воспитанников ДООУ в районных, краевых и всероссийских конкурсах;
- 15) наличие педагогов с высшей и первой квалификационной категорией;
- 16) выполнение натуральных норм питания (не менее 95%);
- 17) наличие регулярно обновляемого Web – сайта.

6.3. При исполнении дошкольным образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, стимулирующая выплата (премия) руководителю образовательного учреждения производится:

- в размере 50% от должностного оклада при наличии до 4-х показателей;
- в размере 100% от должностного оклада при наличии от 5-ти до 8-ми показателей;
- в размере 150% от должностного оклада при наличии свыше 9-ти показателей.

6.4. При исполнении дошкольным образовательным учреждением показателей, указанных в пункте 7.2. настоящего Положения, стимулирующая выплата (премия) руководителю образовательного учреждения производится:

- в размере 50% от должностного оклада при наличии до 4-х показателей;
- в размере 100% от должностного оклада при наличии от 5-ти до 8-ми показателей;
- в размере 150% от должностного оклада при наличии свыше 9-ти показателей.

Приложение № 1  
к Положению

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера  
работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 2 «Ромашка»

**Показатели**

оценки результативности деятельности воспитателя МБДОУ № 2

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Воспитателем своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно	5 б
2	Посещаемость детей (доля воспитанников, фактически посещающих гр.)	90% и выше	10 б
		80 - 89 %	8 б
		73 - 79 %	6 б
3	Уровень заболеваемости детей	до 0,4 дн/реб.	5 б
		от 0,5 дн/реб. до 1 дн/реб.	3 б
		более 1,1 дн/реб	0 б
4	Организация и проведение мероприятий для детей и родителей (совместные праздники, досуги, родительские собрания, субботники и т.д.)	Уровень ДОУ (участие в ролях для воспитанников других возрастных групп, в мероприятиях адаптационного периода)	6 б
		муниципальный уровень	8 б
		региональный уровень	10 б
5	Участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях разного уровня педагога и воспитанников, публикации материалов из опыта работы	уровень ДОУ	5 б
		муниципальный уровень	6 б
		региональный уровень	8 б
		федеральный уровень	10 б
6	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	уровень ДОУ	6 б
		муниципальный уровень	8 б
		региональный уровень	10 б
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Организация и обновление развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов)	5 б

<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
8	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	5 б	
9	Качественная организация учета и контроля финансовых средств по родительской оплате	Отсутствие задолженности по родительской плате ниже среднего показателя по ДООУ	5 б	
10	Обеспечение бесперебойного функционирования ДООУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил ПБ, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	
11	Организация воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие обоснованных замечаний по организации воспитательно-образовательного процесса со стороны администрации	5 б	
12	Надлежащее состояние участков и групповых помещений	Благоустройство участков, осуществление косметического ремонта в группах	5 б	
<b>Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ</b>				
13	Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации	Участие в разработке: ООП ДОО, программ дополнительного образования, нормативно-правовых актов учреждения, подготовка педагогов и учреждения для участия в конкурсах профессионального мастерства)		
		уровень ДООУ	5 б	
		муниципальный уровень	10 б	
14	Участие в деятельности инновационной площадки	Разработка и внедрение совместных проектов	5 б	
15	Работа в группе кратковременного пребывания	Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации	5 б	
16	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	10 б	
17	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
18	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

подпись

расшифровка

**Показатели**  
**оценки результативности деятельности специалистов МБДОУ №2**  
**Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_**

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	Организация работы с родителями (отсутствие жалоб руководителю ДОУ и в вышестоящие организации)	Воспитателем своевременно доводится необходимая информация для участников образовательного процесса, конфликтные ситуации вовремя предупреждаются, в случае возникновения решаются своевременно и конструктивно	10 б	
2	Организация и проведение мероприятий для детей и родителей (совместные праздники, досуги, родительские собрания, субботники и т.д.)	Уровень ДОУ (участие в ролях для воспитанников других возрастных групп, в мероприятиях адаптационного периода)	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
3	Участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях разного уровня педагога и воспитанников, публикации материалов из опыта работы	уровень ДОУ	5 б	
		муниципальный уровень	6 б	
		региональный уровень	8 б	
		федеральный уровень	10 б	
4	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	уровень ДОУ	6 б	
		муниципальный уровень	8 б	
		региональный уровень	10 б	
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Организация и обновление развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов)	5 б	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
6	Обеспечение безопасных условий воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками	10 б	
7	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5 б	

8	Организация воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие обоснованных замечаний по организации воспитательно-образовательного процесса со стороны администрации	5 б	
9	Надлежащее состояние кабинетов	Надлежащее состояние кабинетов	10 б	
<b>Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ</b>				
10	Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации	Участие в разработке: ООП ДО, программ дополнительного образования, нормативно-правовых актов учреждения, подготовка педагогов и учреждения для участия в конкурсах профессионального мастерства)		
			уровень ДОУ	10 б
			муниципальный уровень	12 б
11	Участие в деятельности инновационной площадки	Разработка и внедрение совместных проектов	5 б	
12	Работа в группе кратковременного пребывания, кон. центр	Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации	8 б	
13	Создание и обновление личной страницы или сайта в сети Интернет	Обновление информационного материала в сети Интернет	20 б	
14	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
15	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**Показатели оценки результативности деятельности старшего воспитателя**

**МБДОУ № 2**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

За период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	Разработка и наличие документации согласно номенклатуры дел учреждения	ООП ДО, программы развития ДОУ, годового плана работы, методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д.	10 б	
2	Наличие системы мониторинга качества реализации ООП	мониторинг индивидуальных достижений педагогов, воспитанников и учреждения (анкетирование удовлетворенности родителями качеством предоставляемых услуг и т.д.)	3 б	
3	Выступления на мероприятиях различного уровня: методических объединениях, семинарах, конференциях, совещаниях, педагогических советах	муниципальный	10б	
		региональный	15б	
4	Оказание методической помощи, подготовка материала для участия в конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях разного уровня педагогов и воспитанников	уровень ДОУ	3б	
		муниципальный	10б	
		региональный	15б	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
8	Обеспечение бесперебойного функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности, своевременное и качественное предоставление информации и отчетности	5б	
9	Подготовка аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ (Публичного доклада, самообследование ДОУ и т.д.)	Размещение материалов на сайте учреждения	12 б	



10	Обеспечение функционирования официального сайта учреждения в сети Интернет	Ведение, обновление, пополнения образовательного раздела официального сайта ДОУ, личной страницы	10 б.	
11	Наличие печатных работ, материалов из опыта работы в методических изданиях	уровень ДОУ	3 б	
		муниципальный	5 б	
		региональный	7 б	
		федеральный	15 б	
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление и пополнение информационного поля новинками методической литературы, проведение подписной компании и т. д.	3 б	
<b>Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ</b>				
13	Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах, оргкомитетах, экспертных группах по аттестации	уровень ДОУ	5 б	
		муниципальный уровень	10 б	
		краевой уровень	10б	
15	Участие в деятельности инновационной площадки	муниципальный уровень	5б	
		краевой уровень	10б	
16	За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями	возложение ответственности (СГО, Е-услуга, сайта ДОУ, портал закупок, официальный сайт, защита персональных данных) и т.д.	5б	
17	Организация работы в группе кратковременного пребывания, консультационного центра	Организация воспитательно-образовательной деятельности, ведение документации	5 б	
18	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
19	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**Показатели  
оценки результативности деятельности младшего воспитателя,  
помощника воспитателя МБДОУ № 2**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_ **Дата** \_\_\_\_\_

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество Баллов	
1	Участие в создании условий социальной и трудовой адаптации воспитанников	Эффективная работа в период адаптации детей к условиям дошкольного образовательного учреждения	5 б	
2	Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля)	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	5 б	
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Помощь воспитателю в организации и обновлении развивающего пространства в группах (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов)	5 б	
4	Участие в утренниках, детских праздниках на других группах (исполнение ролей)		5 б	
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля):	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы, тщательное соблюдение режима дня воспитанников, своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя, присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей, помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей.	5 б	
6	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля):	Постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству, преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени.	7 б	
7	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля):	Отсутствие битой и сколотой посуды, бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	6 б	
8	Надлежащее состояние участков и групповых помещений	Участие в благоустройстве территории, участков, косметический ремонт помещений ДОУ	5 б	

9	Работа в группе кратковременного пребывания	Помощь в организация воспитательно-образовательной деятельности	5 б	
10	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
11	За удаленность здания от пищеблока		5 б.	
12	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**Показатели  
оценки результативности деятельности медсестры по диетическому питанию  
МБДОУ № 2**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_ **Дата** \_\_\_\_\_  
**За период** \_\_\_\_\_

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
1	Проведение консультаций, семинаров-практикумов для сотрудников и родителей детей, посещающих МБДОУ.		5 б	
2	Участие в работе консультативного пункта для родителей, дети которых не посещают ДОУ		5 б	
3	Участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений ДОУ		5 б	
4	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
5	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**Показатели**  
**оценки результативности деятельности завхоза МБДОУ № 2**  
**Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_**  
**За период \_\_\_\_\_**

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
1	Качественное ведение документации	по ОТ и ТБ, пожарной безопасности (инструктаж, выдача удостоверений)	5 б	
2	Отчёты в вышестоящие органы	Качественное составление отчётов в вышестоящие органы, подготовка и отправление мониторинга энергоэффективности(АРМ). Соблюдение сроков предоставления документации		
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, своевременное обеспечение строительными материалами		5 б	
4	Инвентаризация без замечаний, отсутствие поломок инвентаря, мебели, своевременный его ремонт.		5 б	
5	Проведение своевременных профилактических мероприятий оборудования на пищеблоке и прачечной.		5 б	
6	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.		5 б	
7	Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования.		5 б	
8	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
9	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**Показатели**  
оценки результативности деятельности делопроизводителя МБДОУ № 2  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Ведение и систематизация архива Учреждения		5 б
2	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности		5 б
3	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве		5 б
4	Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения		
5	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
6	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**Показатели**  
оценки результативности деятельности кастелянши МБДОУ № 2

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб		6 б
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников		5 б
3	Соблюдает правила пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой		5 б
4	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б
5	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б
	Итого баллов		

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

## Показатели

**оценки результативности деятельности шеф-повара, поварам, кухонному рабочему  
МБДОУ № 2**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
1	Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников (шеф-повару)		6 б	
2	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды		5 б	
3	Участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений ДОУ.		5 б	
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - по качеству приготовления пищи - по санитарному состоянию помещений - по обработке и хранению продуктов.		5 б	
5	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.		5 б	
6	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
7	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

**Показатели**  
**оценки результативности деятельности дворника, сторожа МБДОУ № 2**  
**Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_**  
**За период \_\_\_\_\_**

№	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
1	За оперативное принятие мер по устранению аварийных ситуаций.		5 б	
2	За обслуживание 2-х зданий и более		5 б	
3	За участие в проведении капитального и косметического ремонта групповых помещений, оборудования на участках		5 б	
4	За участие в общественной работе	Работа в Совете по питанию, комиссии по охране труда и т.д.	5 б	
5	За участие в жизни учреждения	Субботниках, дежурство в праздничные дни и других мероприятиях	5 б	
	Итого баллов			

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка

Приложение № 4  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А. Брагина

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ № 2  
\_\_\_\_\_ С.В. Романова

«11» февраля 2021 г.

«11» февраля 2021 г.

**Форма расчетного листка МБДОУ № 2**

Ф.И.О.	ДС2-1
Подразделение	МБДОУ № 2
Должность	
Категория персонала	
Норма времени	
<b>РАСЧЕТЫ</b>	
Оклад	Налог 13
За стаж	Налог 13 213
За квал категорию	Налог 13 266
Интенсивность	Профсоюз
Специфика работы	СберМБК
Выплата ОКР	ЗП 1я половина удерж
Прочее	Удержано
Оклад ДС	
Выплата пед работн	
Начислено	
К выдаче	



Приложение № 5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А. Брагина

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ № 2  
\_\_\_\_\_ С.В. Романова

«11» февраля 2021 г.

«11» февраля 2021 г.

### Соглашение по охране труда на 2021 год

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т. ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Своевременное проведение первичных и плановых инструктажей по ОТ и ТБ.				В течение всего года	Романова С.В. Брагина И.А.	40	38
2.	Проведение медицинских осмотров работников	Чел.	40	120000 руб	2 квартал 2021	Чумак И.В.	40	38
3.	Приобретение медикаментов для укомплектования медаптечек первой помощи	Шт.	3	5000 руб	2 квартал 2021	Чумак И.В.	40	38
4.	Приобретение спецодежды (халаты цветные).	Шт.	10	5000 руб	1 квартал 2021	Бутко О.А.	40	38
5.	Приобретение детских кроватей	Шт.	20	46000 руб	2 квартал 2021	Бутко О.А.	5	5
6.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда сотрудников ДОУ	Чел.	3	5000 руб	1 квартал 2021	Романова С.В.	3	3
7.	Замена оконных блоков, дверей	Шт.	4	35000 руб	1 квартал 2021	Бутко О.А.	40	38

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А. Брагина  
«11» февраля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ № 2  
\_\_\_\_\_ С.В. Романова  
«11» февраля 2021 г.

**Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 2 «Ромашка»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (статьи 13, 25); федеральным законом от 24.11.1995 № 181 -ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» (статьи 21, 22, 23); законом Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» (в действующей редакции).

1.2. Квотирование рабочих мест в МБДОУ № 2 проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

1.3. Квота в МБДОУ № 2 составляет 2,5 % от среднесписочной численности работников. Конкретное количество рабочих мест для инвалидов в пределах квоты ежегодно утверждается постановлением администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

1.4. Квота - минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах к среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают категории граждан, указанных в Законе от 08.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

1.5. К категориям граждан, для которых вводится квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, постоянно проживающие в Краснодарском крае, испытывающие трудности в поиске работы:

инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида рекомендации к труду.

1.6. В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей.

1.7. Инвалидам, работающим в МБДОУ № 2 работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

1.8. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом МБДОУ № 2.

## **2. Условия и порядок квотирования рабочих мест**

2.1. Ответственными за надлежащее исполнение настоящего Положения является лицо, на которое должностной инструкцией возлагаются обязанности по контролю за соблюдением Положения, в том числе:

2.1.1. После получения уведомления от администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район об установлении квоты для создания (выделения) рабочих мест для инвалидов в течение месяца, а затем ежемесячно, направляют в соответствующую службу занятости информацию о зарезервированных вакантных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в счет квоты.

2.1.2. При формировании квотируемого рабочего места для инвалидов:

- указывают полный размер заработной платы по вакансиям, заявленным на квотируемые рабочие места (размер тарифной ставки или должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные положением по оплате труда, или иным локальным нормативным актом);
- изменяют перечень профессий (специальностей, должностей) вакантных квотируемых рабочих мест (ежегодно заявляемых работодателями и длительно, более 6 месяцев не заполняемых) с целью трудоустройства на них граждан, зарегистрированных в целях поиска работы, безработных, на основании предложений органов социальной защиты населения, управления образованием, здравоохранения, по делам молодежи, органов внутренних, общественных организаций инвалидов.

2.1.3. Осуществляют учет трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты.

2.1.4. Ежемесячно, не позднее 28 числа каждого месяца, предоставляют информацию в службу занятости по выполнению установленной квоты.

2.1.5. При приеме на работу инвалида, направленного службой занятости, в пятидневный срок возвращают в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

2.2. Квота вводится в действие по истечении месячного срока с момента уведомления администрацией муниципального образования Приморско-Ахарский район МБДОУ № 2 об установлении квоты для создания (выделения) рабочих мест для инвалидов.

2.3. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

2.4. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлениям службы занятости (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно.

2.5. МБДОУ № 2 имеет право запрашивать и получать от службы занятости и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов.

В целях реализации данного права лицо, на которое должностной инструкцией возлагаются обязанности по контролю за соблюдением Положения, направляет соответствующие запросы в службу занятости и иные организации.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством, либо сохранены рабочие места для работающих инвалидов.

3.2. При формировании квотируемого рабочего места администрация МБДОУ № 2:

- проводит специальную оценку условий труда на всех квотированных рабочих местах, обратив особое внимание на рабочие места для инвалидов и несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- фиксирует в локальном нормативном акте работодателя превышение установленной квоты.

3.3. За непредставление или несвоевременное представление информации, отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты администрация МБДОУ № 2 несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.