

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №26 «ИВУШКА» ст. НОВОДЖЕРЕЛИЕВСКОЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БРЮХОВЕЦКИЙ РАЙОН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

на период с «28» сентября 2021 г. по «27» сентября 2024 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»



Ю.В. Алексеевко
«28» 09 2021 г.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»



А.Н. Прокопенко
«28» 09 2021 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Брюховецкого района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 24.09.2021 № 59-Н

Начальник отдела

Ковалева В.В. - В.В.

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Коллективный договор принят
на собрании трудового коллектива
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
Протокол № 2 от 24.09.2021 г.

ст. Новоджерелиевская 2021

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №26 «Ивушка» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (далее - учреждение) и направлен на повышение эффективности работы учреждения, взаимную ответственность сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого, краевого и территориального тарифных соглашений.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующей учреждения Прокопенко Анны Николаевны, и работниками учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Алексеенко Юлии Васильевны, представляющей интересы работников учреждения.

1.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию учреждения в лице ее профсоюзного комитета (далее профком), как единственного полномочного представителя работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями, распространяющими свое действие на работодателя.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ.

1.7. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства о труде, иные нормативные правовые акты, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» соблюдаются прежние нормы.

Условия отраслевого, Краснодарского краевого и Брюховецкого районного территориального соглашений обязательны к применению в учреждении (ст.48 ТК РФ).

1.8. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.9. Стороны договорились, что:

- работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней после его подписания;
- профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБДОУ ДС №26 «Ивушка», реорганизации МБДОУ ДС №26 «Ивушка» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ ДС №26 «Ивушка».

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

При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ ДС №26 «Ивушка» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБДОУ ДС №26 «Ивушка» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности;
- не одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию реализации коллективного договора решаются сторонами (ст. 40 ТК РФ).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года с «28» сентября 2021 г. по «27» сентября 2024 г.

II. Взаимные обязательства сторон по обеспечению эффективности деятельности учреждения

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение уровня учебно-воспитательного процесса, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- стабильное финансовое положение учреждения;
- создание безопасных условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- повышение профессионального уровня работников (ст.196 ТК РФ);
- совершенствование оплаты и нормирования труда (ст.ст.130, 159 ТК РФ);

- соблюдение порядка учета мнения профкома, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам (ст. ст. 371, 372 ТК РФ);

- осуществление мероприятий, направленных на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и их семей, организацию их отдыха и досуга;

- сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров (глава 3 ТК РФ, Закон Краснодарского края “О социальном партнерстве в Краснодарском крае”).

2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины в учреждении;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

- добиваться от работодателя повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда, приостановки управленческих решений, принятия локальных актов без необходимого согласия или учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, распоряжения и приказы работодателя (ч. II ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности учреждения;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

III. Трудовые отношения, трудовой договор

3.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции

(работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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 регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме 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 (ст.67 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ).

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение, определяются в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.4. Объем педагогической нагрузки воспитателям, педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, учебного плана, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника 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.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

3.8. Работодатель руководствуется Единым квалифицированным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалифицированные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню

квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.72-74 ТК РФ).

3.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

3.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора предоставляются работникам в соответствии со ст.178-181 ТК РФ.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (**приложение №1**), учебным расписанием, годовым календарным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора.

4.3. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для мужчин), а для женщин не более 36 часов (ст. 91 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения и не может превышать нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по согласованию с профкомом и по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для отдельных категорий работников в соответствии со ст. ст. 99, 259, 268, ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

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

4.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором работника, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.11. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является (**приложением № 3**) к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин;

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, 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 нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

4.14. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125ТК

РФ. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

4.16. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (**приложение № 2**);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.101, 119 ТК РФ (**приложение № 3**),

2) Отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье	до 5 календарных дней
- в связи с переездом на новое место жительства	2 календарных дней;
- для проводов детей в армию	2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника)	До 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников	До 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости	До 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны	До 35 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы,	- до 14 календарных дней;

органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)	
- работающим инвалидам	До 60 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

3) Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4) Работникам, участвующим в охране общественного порядка, в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 года №1267-КЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 3 (три) календарных дня.

4.17. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.15 ФЗ - 1244-1 от 15.05.1991), Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для них время.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных

трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);

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

- работникам в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ).

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

4.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ). В случае если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом учреждения применению подлежит Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», устанавливающие порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет полномочия учредителя (**приложение № 10**).

4.21. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ).

4.22. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

4.23. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье. Работникам, работающим посменно выходные определяются графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

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

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

4.24. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами Краснодарского края, нормативными правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район.

Оплата труда работников включает:

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

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждения.

5.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Ивушка»

ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (приложение №4);

Положения о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Ивушка» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (приложение № 5);

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

5.4. 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.

5.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

5.7. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

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

5.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Возместить работникам неполученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться ст. 234 ТК РФ.

5.10.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

5.10.4. 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).

5.10.5. 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%.

5.10.6. 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).

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

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

5.10.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов, установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (виды работ и конкретный размер доплаты установлен в **приложениях № 9** к настоящему коллективному договору) (ст.146 ТК РФ).

5.10.10. 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).

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.12. Работодатель обязуется:

Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить

работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст.236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя.

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 за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдавать работнику на руки.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профкома.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.14. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (**приложение №4**) и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.15. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

VI. Профессиональная подготовка и получение дополнительного профессионального образования работников

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и получения дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

6.2. В соответствии со ст. ст. 196 и 197 ТК РФ работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальностей).

6.2.2. Осуществлять дополнительное профессиональное обучение педагогических работников не реже одного раза в три года.

6.2.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное обучение или профессиональную подготовку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному

месту работы и, если работник направляется на обучение в другую местность, возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.;

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением образования в учреждениях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ и работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, получения дополнительного профессионального образования.

6.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 217 ТК РФ);

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

Назначает ответственными за обеспечение охраны труда должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах

согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

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

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

обеспечивает учреждение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации. При наличии мотивированного мнения выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

7.4. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение № 6).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

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

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

7.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) (Приложение № 7), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 8); уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ; информирование работников о полагающихся СИЗ.

7.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст. 223 ТК РФ).

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

а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ согласно Приложению № 9;

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно Приложению № 2

в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 8.

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

соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

7.5.6. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

7.5.7. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

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

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст.185.1. ТК РФ).

7.5.8. Иметь укомплектованные аптечки для оказания первой помощи работникам.

7.6. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

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

7.7.1. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105); 7.7.2.

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

7.10.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

7.7.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

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

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

7.9. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются:

- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД,
- способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД;
- проводить беседы по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.).

7.14. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждение инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда. 7.15. Стороны совместно:

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

7.15.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. Гарантии в области занятости

8.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за 2 месяца до увольнения, а в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца.

8.3.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, социально-экономическое обоснование.

8.3.3. Одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в учреждении по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации по прежней профессии.

8.3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.4. Стороны договорились, что:

8.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации

помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ст.5 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»)), - работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения, работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работающие инвалиды.

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178-181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

8.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию предусмотренному п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка работника.

8.4.5. В соответствии с Федеральным законом от 13 июля 2020 года № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации»:

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.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не нашел работу в течение 2 месяцев, то работодатель должен будет выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства работодатель сможет выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

Либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен выплатить их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

IX. Защита прав работников учреждения

9.1. Профком обязуется обеспечить защиту прав и интересов работников учреждения в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, оплаты и охраны труда, предоставления льгот и компенсаций, представительство и выражение их социально-трудовых, профессиональных прав и интересов активно участвуя в управлении учреждением.

9.2. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением (глава 8 ТК РФ, п.3 ст.16 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

9.3. Руководствуясь ст.53 ТК РФ стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома в случаях предусмотренных ТК РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

9.4. При принятии следующих локальных нормативных актов работодатель обязательно принимает по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников с приложениями;

- 3) Положение о компенсационных выплатах;
- 4) Проекты приказов на установление надбавок и доплат компенсирующего характера;
- 5) Положение о стимулирующих доплатах и надбавках;
- 6) Проекты приказов на установление надбавок и доплат компенсирующего характера;
- 7) Проекты приказов на установление премий;
- 8) Списки на предоставление коммунальных услуг;
- 9) Перечни рабочих мест с вредными условиями труда;
- 10) Должностные инструкции;
- 11) Графики отпусков;
- 12) Списки на предоставление дополнительного отпуска работникам;
- 13) Предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год;
- 14) Тарификационные списки;
- 15) Акты готовности учреждения к новому учебному году;
- 16) Изменения в штатном расписании при оптимизации штатов;
- 17) Расписание учебных занятий;
- 18) Устав учреждения;
- 19) Режим работы учреждения;
- 20) Графики дежурств педагогических работников и графики скользящей работы;
- 21) Соглашение по охране труда;
- 22) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 23) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 24) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 25) Другие локальные нормативные акты затрагивающие интересы работников.

9.5. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений трудовых прав работников сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.6. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения вопроса работодателем или комиссией по трудовым спорам, работник и профком обращаются в органы государственного надзора или в суд.

9.7. Рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профком будут рассматривать в строгом соответствии с действующим

законодательством.

Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не приведут к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от них, не выполняет соглашение достигнутое в ходе коллективного трудового спора, то работники или их представитель (профком) приступают к организации забастовки в соответствии с действующим законодательством.

Х. Социальные гарантии и льготы

10.1. Стороны договорились, что работодатель:

10.2. Педагогическим работникам, в том числе, работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности (на условиях совмещения) помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно выплачивает денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода временной нетрудоспособности или отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки. Обеспечивает работникам возможность пользоваться имеющейся в учреждении методической и учебной литературой бесплатно.

10.3. Работники учреждения, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы, проживающие в сельской местности, педагоги-пенсионеры, ранее работавшие в учреждении, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов власти края и местного самоуправления.

10.4. Работники пользуются гарантиями в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных и др.

10.6. Организует питание работников.

10.7. Компенсирует стоимость оплаты за проживание на квартирах по найму (педагогических работников)

10.8. Освобождает женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен.

10.9. Не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

10.10. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда, материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в размере должностного оклада.

10.11. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для

членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.12. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.13. В целях предоставления гражданам предпенсионного возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, состоящими с работодателем в трудовых отношениях, двух рабочих дней один раз в год на прохождение диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ), осуществлять информационное взаимодействие между работодателем и отделением Пенсионного фонда Российской Федерации.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11. Стороны договорились о том, что:

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

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

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

11.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы указанных работников.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя или членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители, члены профкома, уполномоченный по охране труда могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

11.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по предварительному распределению нагрузки на предстоящий учебный год, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания к работникам, входящим в состав профсоюзных органов, а также перевод указанных работников (п. 10.3.1 Отраслевого соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Брюховецкий район);
- увольнение работника, входящим в состав профсоюзных органов, в связи с отказом от продолжения работы, в связи изменением определенных сторонами условий трудового договора работникам (п. 10.3.2 Отраслевого

соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Брюховецкий район);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

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

- другие вопросы, предусмотренные законодательством.

ХII. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью:

- расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы;

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

12.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.5. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и работников, уполномочивших профком защищать их интересы в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

12.8. Участвовать в работе комиссии, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.9. Осуществлять контроль за:

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК ЦЗН Брюховецкого района для его уведомительной регистрации.

13.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год (за первое полугодие и по итогам за год).

13.4. Рассматривают в установленный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор по согласованию сторон может быть продлён сроком не более 3 лет.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
Ю.В.Александренко
2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
А.Н.Прокопенко
2021 г.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 26 «Ивушка» ст. Новоджерелневской
муниципального образования Брюховецкий район

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами 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 дошкольном образовательном учреждении детском саду №26 «Ивушка» ст. Новоджерелневской муниципального образования Брюховецкий район (далее - Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждением.

1. Порядок приема и увольнения работников

1.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

1.1. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.2. 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 (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ст.65 ТК РФ).

1.3. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

1.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности,

основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

1.5. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

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

Организацию указанной работы осуществляет инспектор по кадрам Учреждения, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения);

- с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности;

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

1.7. 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.

1.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

1.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

1.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания,

связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанник.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

1.13. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

1.14. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

1.15. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

1.16. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

1.17. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

1.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под

роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст.84.1 ТК РФ).

1.19. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона (ст.84.1 ТК РФ).

1.20. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по следующим основаниям:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт "а" пункта 6 части первой ст.81 ТК РФ).

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу) (пункт 4 части первой ст.83 ТК РФ).

- при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности

женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности) (часть вторая ст.261 ТК РФ).

1.21. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) (часть шестая ст.84.1 ТК РФ).

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

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст.140 ТК РФ).

2. Основные права и обязанности работников Учреждения

2.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– 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;

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

– подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

– участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;

– возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными [законами](#);

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных

средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

б) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом заведующего Учреждением. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации;

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края.

2.4. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ.

2.5. Заведующему Учреждением, заместителям заведующего Учреждением, предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона от 29.12. 2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Работники Учреждения обязаны:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– 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 сообщать 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);

– проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.7. Педагогические работники Учреждения обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы дошкольного образования, в соответствии с утвержденной основной образовательной программой;

1) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

- 2) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- 3) развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 4) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 5) учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 6) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 7) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 8) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 9) соблюдать устав Учреждения.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные

акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (6 и 21 числа каждого месяца);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени мужчин не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин и для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени, перерывы для отдыха и приема пищи, выходные дни устанавливаются в приложении № 1 к настоящим Правилам.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

4.3. В соответствии с приложением к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

4.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, воспитывающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе с

воспитанниками, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4.6. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.7. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.8. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в период отмены для воспитанников занятий по санитарно - эпидемиологическим устанавливается локальными актами Учреждения.

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

4.9. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней порядок переноса выходного дня регламентируется ст. 112 ТК РФ.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.11. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.12. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Суммированный учет рабочего времени вводится для сторожа. Учетный период 6 месяцев.

4.13. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности. Сменный режим рабочего времени вводится для сторожа и оператора котельной в отопительный сезон.

4.14. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (для учителя – логопеда - 56 календарных дней). Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом [статьи 124](#) Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может

быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

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

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

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

– временной нетрудоспособности работника;

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

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

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов,

сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

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

3) Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

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);

4.23. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.15 ФЗ - 1244-1 от 15.05.1991), Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для них время.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);

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

- работникам в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю),

воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ).

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

4.25. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ). В случае если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом учреждения применению подлежит Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», устанавливающие порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет полномочия учредителя (**приложение № 10**).

4.26. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ).

4.27. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

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

4.30. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется:

Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст.236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя.

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 за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдавать работнику на руки.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профкома.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Краснодарского края.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. 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.

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

7.3. 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.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. 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 профкома.

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.

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

7.6. Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.7. 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 работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или профкома.

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка

СОГЛАСОВАННО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

Ю.В. Алексенко
09 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

А.Н. Прокопенко
09 2021 г.

График работы сотрудников
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» на 2020-2021 учебный год

Продолжительность работы МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» – 10,5 часов
Режим работы с 7.15 - 17.45, пятидневная рабочая неделя
Выходные дни: суббота, воскресенье

№	Занимаемая должность	Штатная единица (кол часов)	Время работы	Выходные дни
1	Заведующий	1,0-36	8.00-16.12 Ненормированный рабочий день перерыв 12.00-13.00	Суббота, воскресенье
2	Заведующий хозяйством	1,0-36	8.00-15.42 Ненормированный рабочий день перерыв 12.00-12.30	Суббота, воскресенье
3	Старший воспитатель	1,0-36	8.00-16.12 перерыв 12.00-13.00	Суббота, воскресенье
4	Воспитатель (основной)	1,0-36	<i>I неделя:</i> понедельник, среда, пятница: 7.15-17.45 Вторник, четверг: 7.15-9.30 <i>II неделя:</i> понедельник, пятница: 12.30-17.45 среда: 7.15-11.45 Вторник, четверг: 7.15-17.45 Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время	Суббота, воскресенье
5	Воспитатель (подменный)	1,0-36	<i>I неделя</i> понедельник, пятница: 7.15-13.30 среда: 11.15-17.45 Вторник, четверг: 8.54-17.45 Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время	Суббота, воскресенье

6	Воспитатель группы комбинированной направленности (основной)	1,0-25,0	I неделя понедельник, среда, пятница: 7.15-12.15 Вторник, четверг: 12.15-17.15 II неделя: понедельник, среда, пятница: 12.15-17.15 Вторник, четверг: 7.15-12.15 Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время	Суббота, воскресенье
	Воспитатель группы комбинированной направленности (основной)	0,1-2,5	I неделя понедельник, среда, пятница: 12.15-12.45 Вторник, четверг: 17.15-17.45 II неделя: понедельник, среда, пятница: 17.15-17.45 Вторник, четверг: 12.15-12.45 Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время	Суббота, воскресенье
	Воспитатель группы комбинированной направленности (подменный)	1,0-25	I неделя понедельник, среда, пятница: 12.45-17.45 Вторник, четверг: 7.15-12.45 II неделя: понедельник, среда, пятница: 7.15-12.45 Вторник, четверг: 12.15-17.15 Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время	Суббота, воскресенье
7	Учитель –логопед	0,5-10	9.00-11.00	Суббота, воскресенье
8	Педагог-психолог	0,5-18	8.30-12.06	Суббота, воскресенье
9	Музыкальный руководитель	1,0-24	8.00-13.18 перерыв 12.00-12.30	Суббота, воскресенье
		0,5-12	13.19-15.43	Суббота, воскресенье
10	Инструктор по физической культуре	1,0-30	7.30-14.00 перерыв 11.30-12.00	Суббота, воскресенье
11	Помощник воспитателя	1,0-36	07.45-16.12 перерыв 13.15-14.00	Суббота, воскресенье
		0,15-5,4	16.13-16.43	Суббота, воскресенье
12	Помощник воспитателя	1,0-36	07.45-16.45 перерыв 13.00-14.48	Суббота, воскресенье
13	Помощник воспитателя группы комбинированной направленности	1,0-36	07.45-16.45 перерыв 13.00-14.48	Суббота, воскресенье
14	Рабочий по уборке зданий	1,0-40	08.00-16.30 перерыв 12.00-12.30	Суббота, воскресенье

15	Дворник	0,5-20	8.00-12.00	Суббота, воскресенье
16	Электромонтер	0,25-10	в соответствии с гибким режимом рабочего времени	Суббота, воскресенье
17	Оператор котельной	0,25-10	в соответствии с гибким режимом рабочего времени	Суббота, воскресенье
18	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1,0-36	8.00-16.12 перерыв 12.00-13.00	Суббота, воскресенье
19	Дворник	1,0-36	7.00-16.12 перерыв 11.00-13.00	Суббота, воскресенье
20	Кастелянша	1,0-36	8.00-16.12 перерыв 12.00-13.00	Суббота, воскресенье
21	Контрактный управляющий	0,5-20	в соответствии с гибким режимом рабочего времени	Суббота, воскресенье
22	Уборщик служебных помещений	0,5-18	8.00-11.36	Суббота, воскресенье

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профессиональной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

И.О. В. Алекссienко
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

А.И. Прокопенко
2021 г.

**Перечень
должностей работников с вредными условиями труда,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№	Наименование профессии (должности)	Дополнительный отпуск (календарных дней)	Основание предоставления
1.	Старший воспитатель	7	Карта специальной оценки условий труда.

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАННО:
Председатель первичной
профессиональной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
Ю.В. Алексеенко
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
А.И. Прокопенко
2021 г.

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность (профессия)	Количество дней отпуска
1	Заведующий детским садом	7 календарных дней
2	Заведующий хозяйством	7 календарных дней

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАННО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

Ю.В. Алексенко
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

А.М. Прокопенко
09 2021 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада №26 «Ивушка»
ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №26 «Ивушка» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (далее – Положение) разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей Учреждения.

1.3. Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №26 «Ивушка» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (далее – ДОУ) устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

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

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

-рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

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

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

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

1.9. Работодатель обязуется:

Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в

установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст.236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя.

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 за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдавать работнику на руки.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профкома.

2. Порядок и условия оплаты труда

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3883 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3950 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 6814 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 6877 рублей.

2.2. Минимальный размер окладов общих профессий рабочих 1 разряда установлен в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. 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.

2.4. Оплата труда медицинских и других работников ДОУ, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Брюховецкий район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам ДОУ, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений, утвержденными нормативными правовыми актами исполнительного органа муниципального образования Брюховецкий район.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю педагогу дополнительного образования;

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям-логопедам;

за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальным руководителям;

25 часов педагогической работы в неделю воспитателям логопедической группы, воспитателю группы комбинированной направленности;

за 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физкультуре.

за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп; педагогам-психологам.

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

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.6.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю, работников из числа женщин – 36 часов в неделю

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

3.2.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. В МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

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

3.4.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые 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.

3.5. Положение предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

-стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

-стимулирующая надбавка за выслугу лет.

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

- руководителей структурных подразделений ДООУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя ДООУ;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ДООУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений ДООУ.

3.6.В ДООУ работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

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

-за сложность и напряженность выполняемой работы;

-за 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), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

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

4. В ДООУ установлен следующий порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам ДОО;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

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.

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

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

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

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

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера

до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится в размере -35%.

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

Размер доплаты составляет:

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

4.9.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

5.Порядок и условия премирования работников учреждения

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

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- 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:

-заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

-других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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

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

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

-присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- 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.

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

6. Материальная помощь

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

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

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Зарплата руководителя ДООУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

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

7.3. Органы исполнительной власти муниципального образования Брюховецкий район – главные распорядители средств муниципального

бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
 Ю.В. Алексеевко
 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий
 МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
 А.Н. Прокопенко
 2021 г.



**Положение
 о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсирующего характера
 работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
 учреждения детского сада №26 «Ивушка» ст. Новоджерелневской
 муниципального образования Брюховецкий район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131 –ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», письма Министерства образования России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ- 947/96, Письма Министерства образования РФ от 9 апреля 1993 г. № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», Письма Министерства образования РФ от 03.03.95 «О формировании средств на установку доплат и надбавок работникам учреждений образования», Постановления главы муниципального образования Брюховецкий район от 25.12.2008 г. № 1533 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район», руководитель образовательного учреждения, имеет право на установление доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения.

1.2. Работникам МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» устанавливаются доплаты, надбавки, премии стимулирующего и компенсационного характера.

1.3. Премии, надбавки и доплаты к должностным окладам МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

Установление доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, производится на основании настоящего Положения.

1.4. Размеры премий, доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

Размеры доплат, премий и надбавок могут устанавливаться в процентах от ставки заработной платы работника, либо в денежном выражении.

1.5. Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, который составляет до 25% фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Регулирование порядка установления и размеров премий, доплат и надбавок, в пределах выделенных средств, осуществляется на основании настоящего Положения и закрепляется в Коллективном договоре.

1.7. Вопросы, связанные с установлением доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения, решаются заведующим МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.8. Работникам, допустившим грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (должностных инструкций, санитарно-гигиенических правил, режима, нарушение графика работы, аморальное поведение, нарушение психологического микроклимата в коллективе, правил по охране труда и технике безопасности и т.д.) за текущий месяц не устанавливаются доплаты стимулирующего характера.

1.9. Настоящее Положение утверждается заведующим МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

II. Порядок установления доплат, надбавок и премий стимулирующего характера.

2.1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по занимаемой работником должности.

Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ:

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность и напряженность труда, а также работникам, имеющим отраслевые награды.

2.2. Надбавки к должностным окладам за высокое качество работы, высокие результаты труда устанавливаются ежемесячно, надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются один раз в полугодие или за месяц.

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

2.4. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов работ и рекомендуемый размер доплат и надбавок:

№	Доплаты и надбавки	Размер доплат и надбавок	
		в % выражении	повышающий коэффициент
2.5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ, ПРЕМИИ			
1	повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: вторая квалификационная категория первая квалификационная категория высшая квалификационная категория		0,05 0,10 0,15
2	персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		До 3,0
3	повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание. – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»; – за ученую степень доктора наук. Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.		0,075 0,15
4	за окончание высшее дошкольное образование	Не более 15	
5	за интенсивность и высокие результаты работы;	Не более 100	
6	надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет	Не более 5 Не более 10 Не более 15	

7	<p>Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» устанавливать:</p> <ul style="list-style-type: none"> за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложность, интенсивность и напряженность выполняемой работы; за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. 	<p>Не более 100</p> <p>Не более 100</p> <p>Не более 100</p> <p>Не более 100</p> <p>Не более 200</p>	
8	<p>За участие в конкурсах, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях, мероприятиях для детей и работников МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»:</p> <ul style="list-style-type: none"> на уровне МБДОУ : на уровне района; на уровне края. 	<p>Не более 50</p> <p>Не более 75</p> <p>Не более 100</p>	
9	<p>За использование потенциала учреждений дополнительного образования, родителей, учреждений культуры и науки</p>	<p>Не более 50</p>	
10	<p>За привлечение спонсоров и пополнение внебюджетного счета (от привлеченных средств.)</p>	<p>Не более 50</p>	
11	<p>За внедрение прогрессивных педагогических технологий</p>	<p>Не более 50</p>	
12	<p>За руководство и организацию работы районного методического объединения</p>	<p>Не более 50</p>	
13	<p>За организацию и проведение для всего контингента учреждения, утренников, собраний, семинаров и других мероприятий.</p>	<p>Не более 50</p>	

14	За качественную подготовку и проведение адаптационного периода для воспитанников и работу с их семьями	Не более 30	
15	За создание и организацию работы службы охраны труда в учреждении (До 10% на каждые 10 работников).	Не более 60	
16	За создание и организацию работы общественного инспектора по охране прав детства в учреждении	Не более 15	
17	За создание и организацию работы по антитеррористической защищенности в учреждении	Не более 15	
18	За организацию работы по сохранности здания, мебели, технических средств обучения, организацию косметического ремонта учреждения силами родителей; 8. выполнение косметического ремонта учреждения силами работников МБДОУ	Не более 25 Не более 100	
19	За организацию работы по предоставлению дополнительных (в том числе платных) образовательных услуг, иных услуг детям, работникам и населению.	Не более 50	
20	За качественную организацию учебно-воспитательного процесса	Не более 30	
21	За проведение работы в микрорайоне учреждения с целью увеличения контингента воспитанников	Не более 25	
22	За высокие показатели в работе по снижению заболеваемости воспитанников (поквартирно)	Не более 25	
23	За высокий процент посещаемости детей в группе (поквартирно)	Не более 25	
24	За ведение кружковой работы	Не более 50	
25	За организацию работы пищеблока по обеспечению заготовок продуктов для удешевления питания,	Не более 50	
26	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении	Не более 100	
27	За организацию работы по социальной защите работников ДОУ; участие в разработке нормативно-правовой документации и т.д.	Не более 100	
28	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ	Не более 100	

29	За своевременную и качественную подготовку к аттестации, лицензированию и обеспечение нормативно- правовой базы работы	Не более 100	
30	За внедрение энергосберегающих технологий, установку мерных устройств и счетчиков, организацию экономии энергоносителей	Не более 50	
31	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, работе в зимних условиях	Не более 25	
32	За экономически обоснованное составление финансовых смет расходов, экономию фонда оплаты труда, целевое использование средств, обоснованное проведение тендерных закупок	Не более 50	
33	За активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса вместе с воспитателем	Не более 30	
34	За высокий температурный режим работникам пищеблока в летний период.	Не более 50	
35	За своевременное и качественное оформление документации и отчетности	Не более 100	
36	За лучшее обобщение индивидуального педагогического опыта работы по разным проблемам и направления (разовая премия)	Не более 100	
37	За обобщенный личный педагогический опыт, модифицированную (авторизованную) программу на срок аттестации (5 лет) с учетом дальнейшей работы. С получением рецензии: на уровне детского сада на уровне района на уровне края	Не более 10 Не более 15 Не более 20	
38	За организацию работы по внедрению и проведению новых форм работы с детьми, посещающими и не посещающими ДОУ	Не более 30	
39	За организацию контроля и работы за состоянием охраны труда и реализации предложений по их улучшению для включения в коллективный договор	Не более 25	
40	За активное участие в проведении единого санитарного дня в станице	Не более 25	
41	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закрепленного участка на территории ДОУ, закрепленных помещений.	Не более 40	
42	За качественную организацию учета часто		


	болеющих детей и работу по их оздоровлению	Не более 25	
43	За качественное и своевременное ведение номенклатурной документации и отчетности по медицинской работе, питанию и т.д.	Не более 50	
44	За организацию и своевременное пополнение медицинскими препаратами аптек в медицинском блоке, на пищеблоке, групповых блоках. Контроль за сроком их хранения.	Не более 50	
45	За оказание своевременной и качественной первой помощи работникам и воспитанником	Не более 25	
46	За качественный и своевременный контроль по организации питания в учреждения	Не более 25	
47	За приготовление дезинфицирующих средств и их использование	Не более 25	
48	За обеспечение своевременного и качественного контроля за санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	Не более 25	
49	За своевременное информирование администрации и служб МЧС при угрозе целостности имущества	Не более 25	
50	За качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря	Не более 25	
51	За выполнение работ по вторичному использованию мягкого инвентаря	Не более 50	
52	За своевременное и качественное составление установленной отчетности и ведение документации по складу питания	Не более 50	
53	За образцовое содержание прилегающего участка к территории ДОУ	Не более 15	
54	За образцовое содержание мест общего пользования	Не более 12	
55	Качественное и своевременное выполнение работ по восстановлению инвентаря, оборудования, мебели и т. п.	Не более 25	
56	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при обильных снегопадах	Не более 25	
57	За образцовое ведении документации	Не более 25	
58	Образцовое ведение личных дел работников, своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью	Не более 50	

59	За своевременную и качественную работу по оформлению документов для назначения пенсий работникам учреждения	Не более 50	
60	За расширение зон обслуживания	По соглашению сторон трудового договора ст.151 ТК	
61	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон трудового договора ст.151 ТК	
2.6. КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ, ПРЕМИИ			
1	За работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов)	Не более 35%	
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не более 200 (или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ))	
3	За педагогическую работу в сельской местности	25	
4	За работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;	от 4 до 12%	
5	За совмещение профессий (должностей);	По соглашению сторон трудового договора ст.151 ТК	
6	Воспитателям, помощникам воспитателей за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии.	до 20	

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

Ю. В. Алексеев
2021 г.

УТВЕРЖАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

А. Н. Прокопенко
2021 г.



Соглашение по охране труда
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» на 2021 год

№	Содержание мероприятий	Основные и вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, человек	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	в т.ч. всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров		12,0	По графику	Заведующий				
2	Приобретение аптечек для оказания первой помощи		1,4	В течение года	Заведующий				

3	Приобретение сменяющих и обезвреживающих средств		1,0	В течение года	Заведующий			
4	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ		8,0	В течение года	Заведующий			
5	Приобретение наглядных материалов для проведения инструктажей и оснащения уголков по охране труда. Разработка и тиражирование инструкций по охране труда		0,5	В течение года	Заведующий			
6	Защита работников от поражения электрическим током – проведение лабораторных испытаний сопротивления изоляции, измерение величины сопротивления расщеплению электрического тока заземляющих устройств, проверка наличия цепи контактных соединений.		2,0	В течение года	Заведующий			
7	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с действующими нормами		2,0	В течение года	Заведующий			
8	Проведение обучения работников по охране труда		0,3	В течение года	Заведующий			
9	Оценка профессиональных рисков на рабочих местах		2,0	В течение года	Заведующий			
10	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе: организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий.		1,0	В течение года	Заведующий			
	ИТОГО		30,2					

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАННО:
Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

Ю. В. Алексеевко
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

А. Н. Прокопенко
2021 г.

Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование спец-одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание выдачи
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	п. 23 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам на работах, связанных с загрязнением. Утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Перчатки резиновые	12	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
2	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 49 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам на работах, связанных с загрязнением. Утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, коллективный договор
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	п. 115 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам на

3		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	п. 115 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам на работах, связанных с загрязнением. Утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
4	Рабочий по уборке зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	п. 135 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
5	Электромонтер	<p><u>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</u></p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный или очки</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p>	<p>1</p> <p>12</p> <p>1</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	п. 189 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам на работах, связанных с загрязнением. Утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014г. №997н

		фильтрующее		
6	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 171 Типовых норм беспла. выдачи СИЗ Утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
		Перчатки резиновые	12	
7	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 56 Типовых норм, утв. Приказом Министерства труда и соц. защиты РФ от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Каска защитная	1 шт. на 2 года	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
8	Помощник воспитателя, помощник воспитателя группы комбинированной направленности	Халат хлопчатобумажный (светлых тонов)	2	Коллективный договор
		Фартук для раздачи пищи	2	
		Фартук для мытья посуды	1	
		Косынка для раздачи пищи	2	
		Тёмный халат для уборки помещений	1	

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
Ю.В. Алекссенко
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
А.Н. Прокопенко
2021 г.

**Перечень
профессий и должностей, которым в соответствии
с типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача
сmyвающих и (или) обезжиривающих средств**

№ п/п	Наименование профессии	Виды сmyвающих и обезжиривающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на месяц
1	Дворник	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Кастелянша	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Рабочий по уборке зданий	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Электромонтер	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

6	Уборщик служебных помещений	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Оператор котельной	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Помощник воспитателя, помощник воспитателя группы комбинированной направленности	Мыло или моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику очищающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, в том числе расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл. Пополнение или замена емкостей, содержащих очищающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАННО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
Ю.В. Алексеенко
2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»
А.Н. Црокопенко
2021 г.



**Перечень
должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право
на компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда**

№	Наименование профессии (должности)	Размер компенсационных выплат (%)	Основание предоставления
1.	Старший воспитатель	от 4 до 12%	Карта специальной оценки условий труда.
2.	Музыкальный руководитель	от 4 до 12%	Карта специальной оценки условий труда.
3.	Заведующая	от 4 до 12%	Карта специальной оценки условий труда.

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАННО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

Ю.В. Алексеенко
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

А.Н. Прокопенко
2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №26 «Ивушка» ст. Новоджереллиевской
муниципального образования Брюховецкий район
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №26 «Ивушка» ст. Новоджереллиевской муниципальной образования Брюховецкий район (МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»).
2. Педагогические работники МБДОУ ДС № 26 «Ивушка» 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 педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).
3. Педагогические работники организации, замещающие должности МБДОУ ДС № 26 «Ивушка», имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в МБДОУ ДС № 26 «Ивушка», в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

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

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

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

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

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

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

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

7. 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.

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

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении

длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

14. 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.

15. 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.

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

Согласовано.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

Ю.В. Алексеенко
2021 г.

МП



Утверждаю:

Заведующий
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

А.Н. Прокопенко
2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №26 «Ивушка» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район

1. Настоящее Положение устанавливает продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Ивушка» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (далее - МБДОУ ДС № 26 «Ивушка») и их заместителей.

2. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники МБДОУ ДС № 26 «Ивушка», работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, имеют право на удлиненный отпуск 56 календарных дней.

3. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников: воспитателей групп комбинированной и (или) компенсирующей направленности, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, которые находятся

в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, дошкольных образовательных учреждений.

4. Удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

5. Отзыв педагогического работника из удлиненного оплачиваемого 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.

6. За педагогическим работником, находящимся в удлиненном оплачиваемом отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

7. За педагогическим работником, находящимся в удлиненном оплачиваемом отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

9. Удлиненный оплачиваемый 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.

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

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

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

92 (подпись) лист (ов)

Президентский отдел
профессиональной организации
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

Ю.В. Алексеев

Заведующая
МБДОУ ДС № 26 «Ивушка»

М.И. Прокопенко

