

стар.

Председатель профсоюзного комитета

Т.П.Пиляева
« 28 » _____ 2022г.



Заведующий МБДОУ «ЦРР –д/с №3»

Т.А.Кравченко
« 28 » _____ 2022г.



Кравченко
Татьяна
Александровна

Подписан: Кравченко Татьяна Александровна
DN: cn=RU, o=Краснодарский край, l=с. Белая Глина,
t=Заведующая, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №3 БЕЛОГЛИНСКОГО
РАЙОНА», sn=ИЛС-03564264654, инн=232600948596,
e=kravchenko_t23@mtl.ru, cn=Татьяна Александровна, SN=Кравченко,
O=Кравченко Татьяна Александровна
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей
подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2023-11-14 11:55:28
Foxit Reader Version: 9.7.0

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №3 Белоглинского района»

На 2022-2025г.г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Белоглинского района»
Отдел трудовых отношений, охраны труда и
взаимодействия с работодателями
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 28.06.22 № 26-Б
Начальник отдела С.В. Кравченко



Руководителю Государственного
казенного учреждения Краснодарского
края
«Центр занятости населения
Белоглинского района»
И.В. Аксенниковой

Заявление

о предоставлении государственной услуги
по уведомительной регистрации коллективного договора

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад №3 Белоглинского района»,
срок действия коллективного договора с 28.06.2022г. по 27.06.2025г.г.

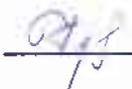
Сведения о работодателе:

- форма собственности – муниципальное учреждение;
- ОКВЭД_85.11
- ИНН 2326006361;
- юридический адрес: 353040, Краснодарский край, с.Белая Глина, ул.Спортивная,44;
- почтовый адрес: 353040, Краснодарский край, с.Белая Глина, ул.Спортивная,44 ;
- номер телефона 8(86154) 7-27.92, факса нет,
- адрес электронной почты beldetsad3 @ mail.ru
- численность работников – 42_ чел., в т. ч. женщин _38 чел., несовершеннолетних 0чел., работающих во вредных условиях труда _12 чел.;
- размер минимальной заработной платы составляет 15279 руб., число и наименование профессий (должностей) работников ее получающих – _21 чел.: младший воспитатель, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке белья, повар детского питания, подсобный рабочий ,дворник, сторож, делопроизводитель, заведующий хозяйством;
- комиссия по трудовым спорам – да.

Приложения:

1. коллективный договор – на 98л. в 3 экз.;
2. копия протокола о принятии коллективного договора на 1 л. в 3 экз.;
3. копия протокола об избрании представителя (представительного органа) работников и наделении его полномочиями по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению коллективного договора на 1л. в 3 экз.;
4. копия протокола о подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора на 2 л. в 1 экз.,
5. информация о выполнении ранее действовавшего коллективного договора на 1 л. в 1 экз.

Руководитель

 Т.А.Кравченко
2 / 1

Протокол № 1

Общего собрания трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №3 Белоглинского района» «21»
января 2022г.
по списку : 42 человек
присутствовало: 38 человек отсутствовало: 2 человека

Председатель собрания: Т.П.Пиляева
Секретарь собрания: А.А.Андреева

Повестка дня:

1. Создания комиссии для ведения переговоров и подготовки проекта
коллективного договора на 2022-2025гг.

Слушали:

Председателя П ПО Т.П.Пиляеву о создании комиссии для ведения
переговоров, подготовки проекта коллективного договора между
администрацией и первичной профсоюзной организацией МБ ДОУ «ЦРР-д/с
№3» на 2022-2025г.г.

Выступили:

Рогулева А.В. - младший воспитатель, с предложением включить в состав
комиссии Пиляеву Т.П., учителя логопеда
Саратова Л.А. воспитатель, с предложением включить в состав комиссии
Андрееву Анну Алексеевну- воспитателя.

Решили:

С учетом Предложений включить в состав комиссии: Пиляеву
Т.П.воспитателя, Андрееву А.А.- воспитателя.

голосовали : за 38 человек
против 0 человек воздержались 0 человек После голосования постановление
принято Председатель собрания Т.П.Пиляева
Секретарь собрания: А.А.Андреева

Заведующему МБДОУ «ЦРР- д/с №3»
Т.А.Кравченко

Уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора на 2022-2025г.г.

В связи с окончанием срока действия коллективного договора, заключенного в 2019 году, первичная профсоюзная организация выносит вопрос о заключении нового коллективного договора на 2022 – 2025г.г.

Для рассмотрения проекта коллективного договора необходимо создать совместную комиссию из числа членов НПО и администрации учреждения.

Профсоюзный комитет уполномочил со своей стороны вести переговоры:
-Пиляеву Татьяну Петровну- учителя логопеда;

- Андрееву Анну Алексеевну.

Предлагаем Вам определить представителей из числа администрации для ведения переговоров, определить время и место их проведения приказом по учреждению.

Основание : решение Профсоюзного комитета №1 от 21 января 2022г.

Председатель ППО



/Т.П.Пиляева/

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад №3 Белоглинского района»

Приказ
От 15.01.2022г.

№43

«О создании комиссии для ведения переговоров подготовки проекта
коллективного договора»

В связи с истечением срока действия коллективного договора и
подготовкой нового проекта.

Приказываю:

1. Создать комиссию для ведения переговоров, подготовки проекта
коллективного договора между администрацией и первичной
профорганизацией МБДОУ «ЦРР- д/с №3» в следующем составе:

- от учреждения Кравченко Татьяна Александровна – заведующий;
Репина Татьяна Евгеньевна педагог – психолог;
- от профсоюзной организации – Пиляева Татьяна Петровна- учитель
логопед, Андреева Анна Алексеевна- воспитатель;

2. Комиссии до 27 мая 2022г. предоставить проект коллективного договора
для обсуждения на собрании трудового коллектива.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий



Т.А.Кравченко

Протокол №2

Общего собрания трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «
Центр развития ребенка – детский сад №3 Белоглинского района»
«24» мая 2022г.

по списку: 42человека
присутствовало: 38человек
отсутствовало: 4 человека

Председатель собрания : Кравченко Т.А.
Секретарь собрания: А.А.Андреева

Повестка дня:

1. Обсуждения проекта коллективного договора на 2022-2025гг.
работниками МБДОУ «ЦРР-д/с №3»

Слушали:

Председателя ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3» Т.П.Пиляеву
Она познакомила с проектом коллективного договора на 2022-2025гг.
МБДОУ «ЦРР-д/с №3».

Выступили:

Андреева А.А. с предложением утвердить проект коллективного
договора на 2022-2025гг., внести изменения и дополнения.

Решили:

Утвердить проект коллективного договора на 2022-2025гг. МБДОУ
«ЦРР-д/с №3» внести изменения и дополнения.

голосовали: 37 человек

против: 0

воздержались :0

После голосования постановление принято

Председатель собрания: _____ Т.А.Кравченко
Секретарь собрания: _____ А.А.Андреева

Протокол № 3

Общего собрания трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад №3 Белоглинского района»

«15» июня 2022г.
с.Белая Глина
по списку :40 человек
присутствовало:39 человек
отсутствовало: 3 человека

Председатель собрания: Кравченко Т.А.
Секретарь собрания: Андреева А.А.

Повестка дня:

1. Утверждение коллективного договора на 2022-2025гг. работниками МБДОУ «ЦРР-д/с №3», с изменениями и дополнениями.

Слушали:

Председателя ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3» Т.П.Пиляеву
Она познакомила с коллективным договором на 2022-2025г.г.МБДОУ «ЦРР-д/с №3» с изменениями и дополнениями.

Выступили:

С предложениями утвердить в новой редакции коллективным договор на 2022-2025гг. МБДОУ «ЦРР-д/с №3», с изменениями и дополнениями.

Решили:

Утвердить в новой редакции коллективный договор на 2022-2025гг. МБДОУ «ЦРР-д/с №3», с изменениями и дополнениями.

Голосовали: за 39 человек

Против: 0 человек

Воздержались: 0 человек

После голосования постановление принято.

Председатель собрания _____ Т.А.Кравченко

Секретарь собрания _____ А.А.Андреева

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад №3 Белоглинского района».

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - заведующего образовательной организации Кравченко Татьяны Александровны (далее - работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Пиляева Татьяна Петровна

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1. Стороны договорились, что:

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

1.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.2.1. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий по иным санитарно – эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель ,в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу. Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием
Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принята с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организацией показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время один день в месяц для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

1.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10% от оклада ежемесячно в течение одного года;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно в течение первого года работы;
 - обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);
 - поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;
- Участие в мастер - классах и семинарах - практикумах.

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий, направлять на краевые сборы для молодых специалистов.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том

же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

4.1.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

4.1.16.

Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (заведующий, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель по 42 календарных дня, учитель -логопед, воспитатель логопедических групп, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог психолог 56 календарных дней, за работу в логопедических группах (Письмо министерства образования и науки Российской Федерации от 24.07.2017г. №08-14008)

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

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

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

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

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

4.1.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 4).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение №5).

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- бракосочетания детей работников - 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 7 календарных дней;

- членам профкома - 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 7 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 5 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дня;

- за стаж работы в организации (свыше 20 лет) - 14 календарный день работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - 60 календарных дней в год

При финансовых возможностях предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней)

- работникам, привлекаемым к проведению итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

20

работающим инвалидам не менее 30 календарных

дней (ст.23ФЗ от24.11.1995г. « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации.

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

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа, окончательный расчет 10 числа.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору), разработанного на основании *Положения об отраслевой системе* .

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

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

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

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

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

5.1.16. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

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

сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 8,9).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере одного оклада пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.223 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 9*).

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021г.№ 467н).

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда», и оценка профессиональных рисков на рабочих местах ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 4,5*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения №10,11).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказа Министерства здравоохранения РФ от 13.марта 2019года №124н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставляется работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

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

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

7.1.14. Обеспечить условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- предоставление удлиненного отпуска работающим инвалидам (статья

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

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации,

аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию .

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

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

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

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

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

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.1. График работы сотрудников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №3Белоглинского района»

2. Положение об оплате труда.

2.1. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

2.2. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в МБДОУ «ЦРР - д/с №3», а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования;

2.3. Перечень и размер выплат стимулирующего характера в МБДОУ «ЦРР-д/с №3»

2.4. Расчетный лист за месяц на заработную плату сотрудника.

3. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).

4. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).

5. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).

положение о порядке и условиях представления педагогическим работникам длительного отпуска сроком на один год

6. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

7. Положение о оказании материальной помощи

8. Соглашение по охране труда МБДОУ «ЦЦР - д/с №3»

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

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

*Приложение № 1 к коллективному
договору МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на
2022 - 2025г*

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР- д/с №3»
/Т.П.Пиляева/
« » _____ 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР- д/с №3»
/Т.А.Кравченко/
« » _____ 2022 г

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №3 Белоглинского района»
на 2022 - 2025годы

2022 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад №3 Белоглинского района» (далее - ДООУ), порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ

1.1. Прием на работу в ДООУ производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу в ДООУ администрация обязана потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (с.65 Федерального закона №439 от 16.12.2019г., за исключением случаев, когда поступает на работу впервые или по совместительству);
- документы об образовании, квалификационной категории, если этого требует работа;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья (для водителей и операторов котельной);
- документы воинского учета;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Не допускается прием на работу в организацию без соответствующей справки об отсутствии судимости (оригинала) и указанных документов.

Соответствующие справки об отсутствии судимости предоставляется до издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу по совместительству работник может предъявить копию справки об отсутствии судимости, заверенную в установленном законом порядке.

Установить срок действия справки об отсутствии судимости при приеме на работу не позднее одного месяца с даты ее выдачи.

Установить ежегодное предоставление справок об отсутствии судимости всеми работниками образовательной организации.

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

Работник должен быть ознакомлен (под расписку) до подписания трудового договора с учредительными документами и локальными правовыми актами

- уставом ДООУ, коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- инструкцией по охране труда;
- правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами.

1.4. При заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю, в том числе 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.

1.5. К трудовой деятельности (ст. 351.1 ТК РФ) в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей данной статьи.

1.6. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) (ст. 76 ТК РФ) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

1.7. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении

по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

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

1.9. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация ДОУ обязана:

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

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации ст.66.1. ТК Российской Федерации от 16.12.2019г.

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

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

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

1.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

1.13. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ №439 от 16.12.2019г.) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

1.14 Оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации

1.15 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 настоящим 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))."

1.16 В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или сведений трудовой деятельности, внесении в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения (ст. 66.1. Трудового Кодекса РФ № 499 от 16.12.2019г.) при увольнении, предоставляется компенсация за счет средств работодателя.

1.17 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному обращению работника и произвести с ним окончательно расчет в день увольнения.

1.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть под роспись. Днем превращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) ч.4, ч.6 ст.84.1.ТКРФ в редакции ФЗ №439.от 16.12.2019г.

1.19. При получении трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 и в книге учета трудовых книжек

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

2.1. Администрация управления обязана:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа, окончательный расчет 10 числа.

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

2.2. Администрация ДОУ стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри учреждения, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности учреждения.

2.3. Администрация ДОУ имеет право:

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

- 2.4. на заключение и расторжение трудовых договоров с наемными работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Продолжительность рабочего дня для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: старшему воспитателю, педагогу-психологу, воспитателям;

Воспитателям логопедических групп 25 часов в неделю;

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструктору по физической культуре;

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальному руководителю;

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителю -логопеду;

(приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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").

Время работы и перерыв для отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

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

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

Перерыв для отдыха и питания для должности «сторож» устанавливается в течение рабочей смены, продолжительностью 45 минут. Место для отдыха и питания - непосредственно рабочее место работника. Указанный перерыв включается в рабочее время.

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

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

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

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется ТК РФ (ст.116, 119ТК РФ) и коллективным договором. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466(ред. от 07.04.2017),ежегодный удлиненный отпуск 56 календарных дней(Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466(ред.от 07.04.2017),работающим инвалидам не менее 30 календарных дней(ст.23ФК закона от 24.11.1995г.№183ФЗ « О социальной защиты инвалидов в Российской Федерации»

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

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

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

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

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

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

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

4.13. Работникам, согласно Положения об оплате труда работников (Приложение №2 к коллективному договору) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда по результатам проведения СОУТ.

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

4.15 . Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается правонарушением. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим распорядком.

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

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

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

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

4. ПООЩРЕНИЯ.

4.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ).

- объявление благодарности;
- премирование в честь празднования юбилея 50,55,60;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии» и др.

4.2. Поощрение применяется администрацией совместно и по согласованию с профсоюзным комитетом (далее - ПК).

4.3. Поощрение объявляется приказом заведующего ДОУ и доводится до сведения коллектива.

4.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (благодарности, грамоты, нагрудные знаки медали, звания).

4.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляется преимущество и льготы в области социально-культурного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы и присвоению звания.

4.6. В ДОУ могут применяться и другие ведомственные и государственные поощрения. За особые заслуги работники ДОУ предоставляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

4.7. При применении морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета ДОУ.

6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.16. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Руководитель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе,

просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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

Приложение 1.1.
к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»

Согласовано
ППО «ЦРР- д/с №3»

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «ЦРР-д/с №3»

_____ Пиляева Т.П.

_____ Т.А.Кравченко

**График работы сотрудников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад №3 Белоглинского района»**

№ п/ п	Наименования должности	Количество штатных единиц	продолжительность рабочей недели	Время работы Понедельник-пятница	Время отдыха
1	Заведующий	1,00	36,00	8.00-16.00	12.00-12.48
2	Заведующий хозяйством	1,00	36,00	8.00-16.00	12.00-12.48
3	Старший воспитатель	1,00	36,00	8.00-15.42	12.00-12.48
4	Старшая медсестра	1,00	36,00	8.00-16.00	12.00-12.48
5	Педагог психолог	1,00	36,00	8.00-15.42	12.30-13.00
6	Музыкальный руководитель	1,00	24,00	по графику	
7	Инструктор по физической культуре	1,00	30,00	по графику	
8	Учитель логопед	2,00	20,00	8.00-12.00	
9	Воспитатель Воспитатель логопедических групп (воспитатель на замену работает по графику работы заменяемого воспитателя)	11,00	36,00	первая смена	
				7.00-14.00	
				вторая смена	
				13.00-17.00	
		2,00		третья смена	
				07.00-17.30	
		1,00		первая смена	
				7.00-12.00	
	вторая смена				
	12.00-17.00				
10	Младший воспитатель(младший воспитатель на замену работает по графику работы заменяемого младшего воспитателя)	6,00	36,00	8.00-16.00	13.30-14.18
		1,00			

1 1	Уборщик служебных помещений	1,00	36,00		13.00-15.00
1 2	дворник	1,00	40,00		12.00-12.48
1 3	повар	2,00	36,00	1-я смена 6.00-13.12 2-я смена 9.00-16.00	11.00-11.48
1 4	Машинист по стирке белья	1,00	36,00		12.00-12.48
1 5	сторож	3,00	40,00	17.30-07.30	
1 6	Подсобный рабочий	2,00	36,00	1-я смена 6.00-13.12 2-я смена 9.00-16.00	13.00-13.48
1 7	Рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений	1,00	40,00.	13.00-13.48	13.00-13.48
1 8	Делопроизводитель	1,00	36,00	8.00-16.00	13.00-13.48
1 9	Кастелянша	1,00	36,00	8.00-16.00	12.12.48

*Приложение № 2 к коллективному
Договору МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на
2022 - 2025г*

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.П.Пиляева/
« » 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №3
Белоглинского района»
на 2022 – 2025 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР - д/с №3» разработано (далее - ДОУ) в целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда (статья 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановление администрации муниципального образования Белоглинский район от 14.11.2008 г. № 572 «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Белоглинского района», постановлением администрации муниципального образования Белоглинский район от 05.10. 2017 года № 476 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения муниципального образования Белоглинский район», постановление администрации муниципального образования Белоглинский район от 13.10.2017г. № 487«О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Белоглинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации муниципального образования Белоглинский район от 11.02.2019 года №50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Белоглинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

1.2. Положение включает в себя:

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

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

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.

1.4. 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.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций ДООУ, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств местного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.9. Оплата труда работников ДООУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

1.11. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца. Работодатель обязуется каждому работнику выдавать расчетные листки (Приложение №5) о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

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

1.16. Воспитатели ДОУ работают по сменам, так как длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного оказания педагогических услуг.

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

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

1.18. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5720рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6591 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8645 рублей

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

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5720 рублей	

2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 6591 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель, делопроизводитель	0,00
2.2	Заведующий по хозяйственной части	0,04
3.	<i>Должности педагогических работников</i>	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6349 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: -	
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: старший воспитатель, педагог-психолог, учитель- логопед	0,10

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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".

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

2.5. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в «ЦРР д/с 3», а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования установлен в Приложении № 2 к настоящему Положению

2.6. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>сторож</i>)	5621
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, кладовщик, подсобный рабочий кастаньяша, уборщик подсобных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений</i>)	5720
3 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих (<i>заведующий хозяйством, делопроизводитель</i>)	5816
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>повар</i>)	6009
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>электрик</i>)	6207
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>младший воспитатель</i>)	6591

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

Квалификационные уровни	Должности	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
<i>2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал».</i>			
3 квалификационный	Медицинская сестра	6708	0,32

2.8. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируется ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

2.12. Стороны согласились:

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

Перечень замещающих должностей в отпуске:

- заведующий;
- старшая медицинская сестра;
- повар, подсобный рабочий (пищеблок);
- младший воспитатель;
- машинист по стирки и ремонту спецодежды;
- сторож.

2.13. Предусмотреть средства в бюджете для обеспечения планового (не реже чем 1 раз в 3 года) повышение квалификации педагогическим и другим работникам учреждения образования.

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

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

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

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

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

3.4 Стимулирующие надбавки к окладу:

- 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.

3.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается:

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

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

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

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

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

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 5 %;

- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 10 %;

- при стаже педагогической работы свыше 10 лет - 15%.

3.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена учетная степень, почетное звание при соответствии почетного звания, учетной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры (в процентах от оклада):

- до 7,5 % - за учетную степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

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

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

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового Кодекса РФ..

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными 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;

- педагогическим работникам за работу в сельской местности к ним относятся: заведующий, старший воспитатель, воспитатель, инструктор по ФК, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог;

- за специфику работы устанавливается воспитателям, младшему воспитателю, учителю-логопеду непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

- за работу в ночное время (к ним относятся сторож, оператор котельной);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (к ним относятся сторож, оператор котельной);

- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

- устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4% (по итогам специальной оценки условий труда. (Приложение №4).

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

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 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 объема дополнительной работы.

4.5 Доплата за увеличение объема работы или исполнение 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 объема дополнительной работы.

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

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Перечень и размер выплат стимулирующего характера (Приложение № 3).

Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных выплат.

4.8. Ночным считается время с 22,00 часов а до 06,00 часов. Размер доплаты составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008г №554.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст 153 ТК РФ).

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

- оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

(часть третья введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

- 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.

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

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, 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 одновременно в размере до 5 окладов при:

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

5.4 Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплата 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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы 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 трудоспособности и т.д.

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО ДОУ

6.1. Заработная плата заведующего ДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад заведующего ДОУ определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

Критерии для установления кратности, при определении должностного оклада заведующего устанавливается главным распорядителем бюджетных средств соответствующего органа исполнительной власти муниципального образования Белоглинский район.

6.3. Органы исполнительной власти муниципального образования Белоглинский район - главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находится учреждение, в утверждаемом ими порядке устанавливают заведующему выплаты стимулирующего характера.

6.4. С учетом условий заведующего ДОУ, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

7.1. Штатное расписание ДОУ с формируется и утверждается заведующим ДОУ, по согласованию с Управлением образования администрации муниципального образования Белоглинский район, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего ДОУ.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом ДОУ.

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

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

8. СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

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

*Приложение № 2.1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ЦРР-д/с №3»*

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.П.Пиляева/
« » 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический
стаж работников образования

<u>Наименование учреждения</u>	<u>Наименование должностей</u>
<u>1</u>	<u>2</u>
<u>I</u>	
<u>МБДОУ «ЦРР-д/с №3»</u>	<u>музыкальный руководитель, учитель-логопед, старший воспитатель, воспитатель.</u>

Согласовано:
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____/Т.П.Пиляева/

« » 2022г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____/Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

**ПОРЯДОК
зачета в педагогический стаж времени работы в МБДОУ «ЦРР-д/с №3», а
также времени обучения в учреждениях высшего и среднего
профессионального образования**

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

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

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

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

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

Приложение № 2.3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ЦРР-д/с №3»

Согласовано:
Председатель ППО МБДОУ « ЦРР-д/с №3»
_____ Т.П.Пиляева
« _____ » _____ 2022г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____ Т.А.Кравченко
« _____ » _____ 2022г.

Перечень и размер выплат стимулирующего характера
МБДОУ «ЦРР-детский сад №3»

№ п/п	Наименование должностей	Критерии выплат	Размер выплат, руб. ⁶ .
1	2	3	4
1.	Заведующий	- проведение инновационной работы в ДОУ;	До 5000
		- высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ ;	До 3000
		- использование здоровьесберегающих технологий в ДОУ, снижение заболеваемости воспитанников (ниже 3 дней на одного воспитанника) и повышение посещаемости (свыше 70%);	До 3000
		- победа ДОУ в муниципальных, региональных конкурсах;	До 10 000
		- подготовка победителей и призёров (работников и воспитанников) муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсов, олимпиад, спартакиад;	До 3000
		- представление опыта работы ДОУ на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне;	До 3000
		- активное участие в подготовке и проведении	до 3000

		всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий;	
		- повышение имиджа ДООУ на основании мониторинга деятельности ДООУ и анализа анкетирования родителей;	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях.	До 2000
		- качественное и эстетическое оформление предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в помещении и на территории ДООУ	До 2000
		- выполнение особо важных или срочных работ, быстрая и качественная ликвидация поломок, аварийных ситуаций в ДООУ.	До 5000
2.	Заведующий хозяйством	- увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.	До 5000
		- бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения.	До 3000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	До 3000
		- выполнение особо важных или срочных работ, быстрая и качественная ликвидация поломок, аварийных ситуаций в ДООУ.	До 5000
		- активное участие в качественном и эстетическом оформлении предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды на территории ДООУ;	До 2000

		- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	До 2000
3.	Старший воспитатель	- разработка и внедрение новых форм и методов организации воспитательно-образовательного процесса;	До 5000
		- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	До 3000
		- проведение инновационной работы в ДОУ;	До 5000
		- высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ.	До 3000
		- качественное проведение методических мероприятий;	До 2000
		- активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий;	До 5000
		- проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения.	До 2000
		- подготовка и размещение методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайте и в газете ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV.	До 2000
		- подготовка педагогов - победителей и призёров профессиональных конкурсов.	До 4000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 1000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях.	До 5000
4.	Воспитатели	- качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями,	До 4000
		- разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др.	До 4000
		- использование здоровьесберегающих технологий, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости: Мл. дошкольный возраст от	До 3000

	60 до 85%, старший дошкольный возраст - от 70 до 100%.	
	- качественное и эстетическое оформление предметно-развивающей и проектноориентированной среды в групповой ячейке и на игровом участке.	До 4000
	- активное участие в подготовке и проведении методических мероприятий ДООУ, района, края.	До 4000
	- личные победы в конкурсах различной направленности;	До 8000
	- подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов, олимпиад, спартакиад.	До 3000
	- подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДООУ, публикация в СМИ, эфиры на ТВ.	До 3000
	- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 2000
	- представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне.	До 4000
	-. Исполнительская дисциплина * безупречное соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 2000
	- проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения.	До 2000
	- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях.	До 5000
	- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	До 4500
	Увеличение объема выполняемых работ	1000
	Подготовка и проведение мероприятий повышающий имидж детского сада Организация и проведение косметических ремонтов	До 4000 До 4000
	Экономическое и правовое просвещение работников - выполнившим нормативы Всероссийского	2000

		физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия	2000
5.	Узкие специалисты (учитель-логопед, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог, Муз.руководитель	- качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями, разработка авторских пособий, игр, атрибутов, др.	До 4000
		- разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др.	До 4000
		- представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне.	До 5000
		- личные победы в конкурсах;	До 5000
		- подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов.	До 4000
		- активное участие в проведении методических и массовых мероприятий ДОУ, района, края.	До 4000
		- подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на ТВ.	До 2000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	До 4500
		- . Исполнительская дисциплина * безупречное соблюдение Правил внутреннего	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях.	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 2000
		Экономическое и правовое просвещение работников	2000
		Организация и проведение мероприятий повышающий имидж детского сада - выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия	До 4000

			До 2000
6.	Учебно-вспомогательный, медицинский персонал	- активное участие в работе по оздоровлению детей, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости: - младший дошкольный возраст от 60 до 85%, -старший дошкольный возраст - от 70 до 100%.	До 4000
		- активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края.	До 3000
		- активное участие в качественном и эстетическом оформлении предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в групповой ячейке, на игровом участке, территории ДОУ;	До 2000
		- активная помощь педагогам в изготовление пособий и дидактического материала;	До 2000
		- качественное хранение продуктов питания (сортировка, переработка);	До 3000
		- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	До 2000
		- бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания.	До 2000
		- выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций.	До 4000
7.	Обсл. персонал	- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы. - выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия	До 3000
		- бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания.	До 2000

		- выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций.	До 4000
		- активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края.	До 2000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	До 3000
		- активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ . - выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия	До 3000 До 2000

Приложение № 4
к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на 2022- 2025г

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.П.Пиляева/
« » 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

**Перечень профессий и (или) должностей,
работа, в которых дает право на оплату труда работников занятых на
работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

В соответствии со статьей 147 Трудовым кодексом Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Размеры доплат в процентах к тарифной ставке или окладу	Основание (нормативный акт)
1	Младший воспитатель	4 %	карта № 1101-1-3Э специальной оценки условий труда от 05.08.2020 года, карта «1385-2-3Э специальной оценки труда от 03.12.2021г.
2	Повар	4 %	карта № 513.01.001 -3Э специальной оценки условий труда от 20.07.2018 года
3	Машинист по стирке белья	4%	карта № 768.04.012 специальной оценки условий труда от 25.07.2018 года
4	Дворник	4%	карта № 513.01.001 -3Э специальной оценки условий труда от 20.07.2018 года
5	Старшая медицинская сестра	4%	карта № 513.01.001 -3Э специальной оценки условий труда от 20.07.2018 года

Приложение № 5
к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на 2022- 2025г

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д.с №3»
_____ /Т.П.Пиляева/
« » _____ 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.А.Кравченко/
« » _____ 2022 г

**Перечень профессий и (или) должностей,
работа, в которых дает право на оплату труда работников и
дополнительный отпуск**

В соответствии со статьей 117 Трудовым кодексом Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Дополнительный отпуск (календарные дни)	Основание (нормативный акт)
1	машинист по стирке белья	7	карта № 768.04.012 специальной оценки условий труда от 25.07.2018 года
2	повар	7	карта № 513.01.001 -3Э специальной оценки условий труда от 20.07.2018 года
3	дворник	7	карта № 513.01.001 -3Э специальной оценки условий труда от 20.07.2018 года

Приложение № 6
к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на 2022- 2025г

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____/Т.П.Пиляева/
« » 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРРд/с №3»
_____/Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №3 Белоглинского района».

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности : старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре имеют право на длительный отпуск.

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

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 позднее двух недель до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части².

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 14 календарных дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется (без оплаты)^{2 3}.

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 (классов).

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.

2. С учетом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

Приложение № 7
к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на 2022- 2025г

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____ /Т.П.Пиляева/
« » 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.А.Кравченко//
« » 2022 г

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

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

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

Приложение № 8
к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на 2022 - 2025г

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____ /Т.П.Пиляева/
« » 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____ /Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

Положение об оказании материальной помощи

1.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.2. Основанием предоставления материальной помощи сотрудникам учреждения является:

- болезнь работника д/сада и его детей.
- смерти сотрудника или члена семьи.
- санаторное лечение.

Размеры материальной помощи (от 5000 рублей) из средств профсоюзной организации, из внебюджетных средств, а также из общего фонда заработной платы при наличии бюджетных средств.

*Приложение № 9
к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на 2022 - 2025г*

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.П.Пиляева//
« » _____ .2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
/Т.А.Кравченко/
« » _____ 2022 г

СОГЛАШЕНИЕ
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Центр развития
ребенка -детский сад №3 Белоглинского района»
на 2022 год

2022год

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « «Центр развития ребенка - детский сад №3Белоглинского района» заключили настоящее соглашение о том, что в 2022г.будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ «ЦРР-д/с №3».

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения (месяц)	Ответственные за выполнение
1	2	3	4	5
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1.	Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 224ТК РФ.	0,0	1 квартал	Заведующий ДОУ Кравченко Т.А.
2.	Предоставление работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительного отпуска в соответствии со ст.117 ТК РФ	0,0	по результатам проведения СОУТ	Заведующий ДОУ Кравченко Т.А.
3.	Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии со ст.147 ТК РФ	4 %	по результатам проведения СОУТ	Заведующий ДОУ Кравченко Т.А.
4.	Разработка, издание (размножение) инструкций и других локальных документов по охране труда, а также приобретение	по мере необходимости 82	в течение года	Заведующий ДОУ Кравченко Т.А. Ответственный по ОТ Терентьева В.В.

	нормативных правовых актов, литературы в области охраны труда			
5.	Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране труда,	4,0	май	Комитет по ОТ
6.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	1,0	II квартал	председатель комиссии по специальной оценке условий труда
7.	Организация уголка по охране труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий литературы и т.п..	по мере необходимости	в течение года	ответственная по ОТ Терентьева В.В.
8.	Обучение ответственного за тепловое оборудование	4,0	Сентябрь-декабрь	заведующий хозяйством Ковалева Т.И.

9.

2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

10.	Проведение измерений сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки электрооборудования, сопротивление заземляющих устройств и наличия цепи между заземляющими элементами и заземлителями	14,0	август	Заведующий хозяйством Ковалева Т.И.
11.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов. Проведение дератизации	7,3	в течение года	заведующий хозяйством Ковалева Т.И.
12.	Проведения комплекса работ по испытанию на прочность и плотность трубопровода системы отопления	14,0 83	август	заведующий хозяйством Ковалева Т.И.

3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

13.	Организация медицинского осмотра работников, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения России от 28.01.2021г. №29н.	49,00	по графику	старшая медсестра Лубенец Е.А.
14.	Профессиональное гигиеническое обучение (санминимум)	12,0	в течение года	старшая медсестра Лубенец Е.А.
15.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с приказ Министерства здравоохранения России №1331 от 15.12.2021г.	по мере необходимости 2,0	в течение года	старшая медсестра Лубенец Е.А.
16.	Обеспечить выполнение Программы производственного контроля на 2022-2024 год	18,5	2 раза в год	старшая медсестра Лубенец Е.А.
17.	Обучение оказания первой доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях	4,0	май	старшая медсестра Лубенец Е.А.
18.	Сбор и транспортировка опасных отходов (ТБО)	46,8	в течении года	заведующий хозяйством Ковалева Т.И.

4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

19.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122Н(с изменениями)	3,4		Заведующий хозяйством Ковалева Т.И.
20.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными	10,0 84		Заведующий хозяйством Ковалева Т.И.

	условиями труда спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты			
5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ				
21.	Разработка, инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями нормативной документации по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	по мере необходимости	в течение года	Заведующий ДОУ Кравченко Т.А.
22.	Обеспечить исправное состояние, выполнение работ по обслуживанию, эксплуатации автоматической пожарной сигнализации (АПС)	19,2	в течение года	заведующий хозяйством Ковалева Т.И. ответственная за обеспечение пожарной безопасности
23.	Обеспечить дублирование сигналов АПС на пульт пожарной охраны, содержать в исправном состоянии	60,00	в течении года	заведующий хозяйством Ковалева Т.И.
24.	Охранные услуги учреждения	245,160	постоянно	заведующий хозяйством Ковалева Т.И., охранник
25.	Держать запасные эвакуационные выходы свободными.	0,00	постоянно	заведующий хозяйством Яшина Н.В. ответственная за обеспечение пожарной безопасности
26.	Проведение тренировочной эвакуации на случай возникновения пожара, воспитанников и работников ДОУ		в течение года	Заведующий ДОУ Кравченко Т.А.
27.	Организовать дежурство на мероприятиях массового скопления людей	85	в течение года	Заведующий ДОУ Кравченко Т.А.

28.	Проводить проверку работоспособности противопожарного водоема с составлением соответствующих актов	0 ,0	ежеквартально	заведующий хозяйством Ковалева Т.И. ответственная за обеспечение пожарной безопасности
29.	Обеспечить исправное состояние стационарной тревожной кнопки с обязательным выводом сигнала на ПЦО и/или в дежурную часть органов внутренних дел, а также хранение переносных управляемых брелоков у руководителя учреждения и вахтера	14,4	постоянно	заведующий хозяйством Ковалева Т.И.
30.	Обеспечить исправное состояние системы видеонаблюдения с	0,0	постоянно	заведующий хозяйством

Приложение № 10
к коллективному договору МБДОУ «ЦРР
д/с №3» на 2022 - 2025г

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____/Т.П.Пиляева/
« » 2022г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____/Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

Перечень
профессий и должностей работников МБДОУ «ЦРР-д/с №3», которым в
соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача
специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия и должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих		Приказ РФ от 09.12.2014г.

		<p>производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт. 1 шт. 1 шт.</p>	<p>№ 997Н Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997Н</p>
2.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт. 2 шт.</p>	<p>Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997Н п.122</p>
3.	Подсобный рабочий	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт. 2 шт.</p>	<p>Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997Н п.21</p>
4.	Рабочий по комплексном у обслуживания	<p>Сапоги резиновые Перчатки с полимер. покрытием На наружных работах</p>	<p>1 пара 6 пары 1 шт.</p>	<p>Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997Н п.135</p>

	ю и ремонту зданий и сооружений	Зимой дополнительно: куртка на утепленной подкладке		
5.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 шт.	Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997Н п. 49
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимер. покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. дежурные дежурные	Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997Н п.115
7.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые	1 шт. 12 пары	Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997Н п.171

8.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Зимой дополнительно: Куртка на утепленной подкладке</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт</p> <p>6 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 23</p>
9	сторож	<p>Костюм для защиты от загрязнений</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Перчатки полимерные</p>	<p>1 1 12</p>	<p>Приказ РФ от 09.12.2014г. № 997н п.163</p>

**Приложение № 11 к коллективному договору
МБДОУ «ЦРР-д/с №3» на 2022- 2025г**

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ППО МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____/Т.П.Пиляева/
« » 2022 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ЦРР-д/с №3»
_____/Т.А.Кравченко/
« » 2022 г

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБДОУ «ЦРР-д/с №3»,
занятых на работах, связанных с загрязнением и получающих мыло,
смывающие и обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдач и на 1 месяц	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Стирка и ремонт одежды	Мыло туалетное	200г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
2.	Подсобный рабочий	Мытье посуды, уборка пищеблока	Мыло туалетное	200г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н

3.	Уборщик служебных помещений	Уборка туалетов и кабинетов	Мыло туалетное	100г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
4.	Старшая медсестра	Приготовление дезрастворов	Мыло туалетное	100г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
5.	Дворник	Уборка территории	Мыло туалетное	200г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Обслуживание здания	Мыло туалетное	200г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
7.	Повар	Санитарное состояние рабочего места.	Мыло туалетное	200г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
8.	Младший воспитатель	Уборка помещения.	Мыло туалетное	200г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
9.	Кладовщик	Санитарное состояние рабочего места и подсобных помещений.	Мыло туалетное	100г	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
10	сторож		Мыло туалетное	200	ТК РФ ст. 212 приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 217702588042463165739188801430949850835526482848

Владелец Кравченко Татьяна Александровна

Действителен с 16.11.2023 по 15.11.2024