

Заведующий МБДОУ
детский сад № 12

Председатель профсоюзного
комитета

Петрова И. Г.

(подпись Ф.И.О.)

«23» марта 2023 г.

Лиш Е. Ф.

(подпись Ф.И.О.)

«23» марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального
образования Крымский район

на 2023 – 2026 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Протокол № 1
от 23 марта 2023 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в
МБДОУ детский сад № 12.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Петровой Инны Геннадьевны (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники, представителем которых является первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профсоюз) в лице её выборного органа – профсоюзного комитета (далее - Профком), действующего на основании Устава Профсоюза.

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. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 24.03.2023 г. по 24.03.2026 г. (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых

предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

В установленном порядке работодатель вправе заключать трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 16 лет. При нарушении порядка заключения трудовой договор подлежит расторжению, если препятствия к его заключению не устранены.

По достижении возраста 15 лет работодатель вправе заключать трудовой договор с работником, если он поступает на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:

- после получения общего образования (окончания учебного заведения);
- в свободное от учебы время при получении общего образования;
- во время каникул в период обучения в общеобразовательных учебных заведениях или средних профессиональных учебных заведениях.

По достижении возраста 14 лет с работником может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда при наличии одновременно следующих условий:

- согласия одного из родителей (попечителя),
- согласия органа опеки и попечительства,
- работа производится в свободное от учебы время,
- работа не приносит ущерба в освоении образовательной программы,
- работа не причиняет вреда здоровью.

Трудовой договор от имени работника подписывает родитель (опекун).

В разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия.

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) 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 в образовательной организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. 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.

2.4.3. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) 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 педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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.¹

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, получившим первое профессиональное образование и 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

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 % 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 8 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.10. 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, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.³

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №10).⁴

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных

³ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

⁴ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».⁵

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

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,

⁵ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

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. Включать 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).⁶

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные

⁶ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет 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.⁷

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

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

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере от 10 % от оклада, ежемесячно;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

⁷ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

3.9.5. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. 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»).

4.1.4. Несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет работодатель обязан установить сокращенное рабочее время.

Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная (по сравнению с нормальной) продолжительность рабочего времени.

Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:

- 24 часов - для работников, не достигших 16 лет;
- 35 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- 12 часов в неделю - для работников, не достигших 16 лет;
- 17,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе полностью отработать весь срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более:

- 4 часов - для работников от 14 до 15 лет;
- 5 часов - для работников от 15 до 16 лет;
- 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:

- 2,5 часов - для работников от 14 до 16 лет;
- 3,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

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. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.7. 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 (сокращения количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

4.1.11. Периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.12. 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).

4.1.13. 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-х календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 5).

4.1.14. 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.

4.1.15. 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).

4.1.16. 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 14 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).

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

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.18. 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 ДОУ | 42 |
| Старший воспитатель ДОУ | 42 |
| Воспитатель общеразвивающей группы | 42 |
| Воспитатель логопедической группы | 56 |
| Учитель-логопед | 56 |
| Педагог-психолог | 56 |
| Музыкальный руководитель | 56 |
| Инструктор по физической культуре | 56 |

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).

Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время.

Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ).

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется по совокупности времени, отработанному отдельно до и отдельно после наступления совершеннолетия.

4.1.19. 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.

4.1.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 6).

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

4.1.22. 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.

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

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;

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

- членам профкома - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- за стаж работы в организации (5 лет) - 3 календарных дня

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение года - 2 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 2 календарных дня;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда – 2 календарных дня;

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 2 календарных дня;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней) – 2 календарных дня;

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

приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁸

4.2.5. 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.

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 25 число текущего месяца, окончательный расчет за предыдущий полностью отработанный месяц – 10 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании Положения об отраслевой системе (Постановление главы администрации Краснодарского края от 27.09.2022 г. № 677 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»)

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой

⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.5. Работодатель обязан установить для несовершеннолетних работников нормы выработки, уменьшив общие нормы выработки пропорционально сокращенному рабочему времени этой категории работников.

Для следующих работников работодатель может установить пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ):

- поступивших на работу после получения общего образования,
- поступивших на работу после получения среднего профессионального образования,
- прошедших профессиональное обучение на производстве.

Оплата труда несовершеннолетних работников производится исходя из отработанного ими времени (выполненной работы).

5.1.6. Ежемесячные выплаты стимулирования отдельных категорий работников и доплаты педагогическим работникам, в размере трех (шести) тысяч рублей каждая, дополнительно выплачиваются работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплаты производятся 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, наличия 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.

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

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

5.1.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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 № 7, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).⁹

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;
- отсутствия 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;

⁹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- 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 планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.¹⁰

5.1.16. для педагогических или иных работников, непосредственно связанных 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.

5.1.18. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.¹¹

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;

¹⁰ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

¹¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- 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;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и стимулирующие выплаты работникам. (Приложения № 3).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. 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).

Работодатель обязан соблюсти следующие дополнительные требования к порядку прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником, если увольнение производится по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 Трудового кодекса РФ):

- наличие согласия соответствующей государственной инспекции труда;
- наличие согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

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

6.1.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию.

6.1.4. Ходатайствует совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации о внеочередном предоставлении места в ДОУ работникам, имеющим детей дошкольного возраста.

6.1.5. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

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-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

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. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья», по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

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

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ (иные виды поощрений));

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда.

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст.225 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, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 года N 467н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

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

7.1.7. Обеспечивать учет и расследование микроповреждений (Микротравм) ст.226 Трудового кодекса РФ;

7.1.8. 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.

7.1.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.10. 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 № 4,6).

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 8,9).

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

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

7.1.14. 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.

7.1.15. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 10% от оклада.

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

7.1.17. 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 возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.18. 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 приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие 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, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

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, и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, 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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

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

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

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

- 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);
- утверждение расписания занятий (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).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

8.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий 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 и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора 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;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. 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, Уставом Профсоюза.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____
«23» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
«23» марта 2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 12
ГОРОДА КРЫМСКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРЫМСКИЙ РАЙОН

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

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

В установленном порядке работодатель вправе заключать трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 16 лет. При нарушении порядка заключения трудовой договор подлежит расторжению, если препятствия к его заключению не устранены.

По достижении возраста 15 лет работодатель вправе заключать трудовой договор с работником, если он поступает на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:

- после получения общего образования (окончания учебного заведения);
- в свободное от учебы время при получении общего образования;
- во время каникул в период обучения в общеобразовательных учебных заведениях или средних профессиональных учебных заведениях.

По достижении возраста 14 лет с работником может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда при наличии одновременно следующих условий:

- согласия одного из родителей (попечителя),
- согласия органа опеки и попечительства,
- работа производится в свободное от учебы время,

- работа не приносит ущерба в освоении образовательной программы,
- работа не причиняет вреда здоровью.

Трудовой договор от имени работника подписывает родитель (опекун).

В разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

Работодатель обязан соблюсти следующие дополнительные требования к порядку прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником, если увольнение производится по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 Трудового кодекса РФ):

- наличие согласия соответствующей государственной инспекции труда;
- наличие согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя

соответствующей работы;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем.

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен – указать). Высвобождаемым работникам предоставляется 1 день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

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

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

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной

продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

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

2.2. Работник обязуется:

- при изменении персональных данных письменно уведомлять работодателя об изменениях в течение 14 дней и предъявлять оригиналы документов;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца). Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников – 36 часов в неделю.

4.2. В муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида №12 города Крымска муниципального образования Крымский район устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье (указать дни недели, учитывая, что общим выходным днем является воскресенье и оба дня предоставляются, как правило, подряд)

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Начало работы ДОУ в 7 час. 15 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- для педагогических работников в течение дневного сна воспитанников - 0 час. 30 мин., который входит в рабочее время

- для обслуживающего персонала в течение дня – 1 час. 00 мин.

Окончание работы (смены) в ДОУ:

- в обычный рабочий день - 17 час. 45 мин.;

- для работающих с недельной нагрузкой 40 часов накануне нерабочих праздничных дней – 16 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (класс 3.3, класс 4) – 36 часов в неделю.

Несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет работодатель обязан установить сокращенное рабочее время.

Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная (по сравнению с нормальной) продолжительность рабочего времени.

Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:

- 24 часов - для работников, не достигших 16 лет;
- 35 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- 12 часов в неделю - для работников, не достигших 16 лет;
- 17,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе полностью отработать весь срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более:

- 4 часов - для работников от 14 до 15 лет;
- 5 часов - для работников от 15 до 16 лет;
- 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:

- 2,5 часов - для работников от 14 до 16 лет;
- 3,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального

предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

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

4.7.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

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

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

4.7.6. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом

беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

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

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

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

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

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней (заведующий хозяйством, старшая медсестра, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, повар, подсобный рабочий, дворник, кладовщик), 42 дня (заведующий ДОУ, старший воспитатель, воспитатель), 56 дней (учитель-логопед, воспитатель логогруппы, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре). Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам занятым на работах:

- с вредными и/или опасными условиями труда (Приложение № 6)
- с ненормированным рабочим днем (Приложение № 5)

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или

присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

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

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

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- регистрации брака (детей работника) – 3 календарных дня;
- смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 3

календарных дня;

- для сопровождения детей в 1 класс 1 сентября – 1 календарный день;

- для проводов ребенка в армию – 3 календарных дня;

- не освобожденному председателю ПК – 3 календарных дня.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

5. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

6.5. 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.

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

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

«23» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
«23» марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымского района

Утверждено на профсоюзном собрании работников 23.03.2023 год.
Протокол №

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 12, подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Крымский район (далее Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 12, усиления их материальной заинтересованности, в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников организации устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций районной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

Выплаты стимулирующего характера и их размеры назначаются в соответствии с Положением «Об установлении стимулирующих выплат и премий работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район».

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.7. Фонд оплаты труда МБДОУ детский сад № 12 формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 30% фонда оплаты труда организации.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы:

2.1.1. С 1 октября 2022 года по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

| Перечень групп должностей | Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей |
|--|--|
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня» | 5956 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня» | 6056 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня» | 6662 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 6056 |
| Должности, отнесённые к профессиональной | 6862 |

| | |
|--|------|
| квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» | |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» | 9282 |

2.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.2.1. Базовые оклады профессий рабочих с 1 октября 2022 года составляют:

| Квалификационный разряд работ | Базовый оклад, рублей |
|--|-----------------------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5854 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5956 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6056 |

| | |
|--|------|
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6156 |
|--|------|

2.3. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4. Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами. Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам медицинских работников, работающих в учреждениях образования указаны в Приложении № 3.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся согласно Положения «Об установлении стимулирующих выплат и премий работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район».

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

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положения «Об установлении стимулирующих выплат и премий работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район».

3.2 В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

- за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию, почётное звание, спортивное звание, разряд или учёную степень в организациях дополнительного образования детей спортивной направленности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми

средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путём умножения базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы 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 базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.3. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учётом уровня его профессиональной подготовки, 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 организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 - за учёную степень доктора наук.

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

3.6. Положениями об оплате труда и стимулировании труда работников организации предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

3.7. Надбавка за интенсивность и эффективность работы 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 и муниципальных 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 напряжённость выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам за стаж непрерывной работы в данной организации образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.9. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед (логопед));
- учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра);
- обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, повар, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений).

Выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку. Настоящая выплата является составной частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка).

3.10. Выплата педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в размере 3000 рублей в месяц устанавливается следующим работникам: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог. Выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной

ставки выплата устанавливается как за одну ставку. Настоящая выплата является составной частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка).

3.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных организаций;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

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

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных организациях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

5. Штатное расписание

5.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации, внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

5.2. Штатное расписание составляется по видам персонала.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера (за работу в ночное время, за специфику работы).

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида
№ 12 города Крымска
муниципального образования
Крымского района

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы на 1 октября 2022 года
4%**

1. По занимаемым должностям работников МБДОУ детский сад № 12

| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Рекомендуемые повышающие коэффициенты |
|-------|---|---------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6056 рублей | |
| 1.1 | Помощник воспитателя | 0,00 |
| 2. | Должности педагогических работников | |
| | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8587 рублей | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 8587 |
| 2.2 | 3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог | 0,09/ 9360 |
| 2.3 | 4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед) | 0,10/ 9446 |
| 3 | Должности служащих первого уровня | |
| | Минимальный размер должностного оклада – 5956 рублей | |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень: делопроизводитель | 0,00 |

| | | |
|-----|---|-------------------|
| 4 | Должности служащих второго уровня | |
| | Минимальный размер должностного оклада – 6056 рублей | |
| 4.1 | 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством | 0,04/ 6299 |

Заведующий МБДОУ детский сад № 12

И.Г. Петрова

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида
№ 12 города Крымска
муниципального образования
Крымского района

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ Рабочих муниципальных учреждений

| Квалификацион- ный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням |
|--|---|
| 1. Общие профессии рабочих первого уровня | |
| 1 квалификаци- онный уровень 1 разряд- 5854 2 разряд- 5956 3 разряд- 6056 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: дворник; кладовщик; повар; подсобный рабочий; уборщик служебных помещений |
| 2. Общие профессии рабочих второго уровня | |
| 1 квалификаци- онный уровень 4 разряд- 6156 5 разряд- 6260 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар |

Заведующий МБДОУ детский сад № 12

И.Г. Петрова

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида
№ 12 города Крымска
муниципального образования
Крымского района

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов по профессиональным квалификационным
группам и повышающих коэффициентов к окладам медицинских
работников, работающих в учреждениях образования

1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

| Квалификационный уровень | Должность | Минимальный размер оклада | Повышающий коэффициент |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 квалификационный уровень | старшая медицинская сестра | 7728 | 0,32 |

Заведующий МБДОУ детский сад № 12

И.Г. Петрова

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида
№ 12 города Крымска
муниципального образования
Крымского района

**ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы**

| № п/ п | Критерии повышения | Процент повышения |
|--------|---|----------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в специальных коррекционных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) | 15-20 |

Заведующий МБДОУ детский сад № 12

И.Г. Петрова

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

« 23 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
« 23 » марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об установлении стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 12
города Крымска муниципального образования
Крымский район»

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования труда работников МБДОУ детский сад № 12, для усиления заинтересованности работников детского сада в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления в детском саду высококвалифицированных кадров и на основе «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район».

1.2. Настоящее Положение включает в себя следующие выплаты:

- стимулирующего характера;
- поощрительные выплаты;
- материальная помощь.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Руководителю МБДОУ детский сад № 12 стимулирующие выплаты устанавливаются на основании «Положения об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений», принято на совете управления образованием.

2.2. Установление стимулирующих выплат работникам, осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда МБДОУ детский сад № 12, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. Педагогический персонал

| № п/п | Основание выплат | Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях | |
|-------|--|--|-------------------|
| | | до | период |
| 1.1 | Положительная динамика количества дней пребывания в группе | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.2 | Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.3 | Применение современных образовательных технологий | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.4 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.5 | Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с педагогическим процессом | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.6 | Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |

| | | | | |
|------|--|------------------------------|---------------------------|-------------------|
| 1.7 | Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний и т.д.) | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.8 | Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.9 | Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.10 | Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.11 | Подготовка и участие в районных профессиональных конкурсах, оформление выставок и т.п. | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.12 | Проведение семинаров, круглых столов | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.13 | Организация, проведение и участие в конкурсах учреждения, тематических утренниках, праздниках, олимпиадах, фестивалях и т.п. | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.14 | Посещение методических мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня (методических объединений, семинаров, конференций и т.п.) в течение года | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.15 | Ведение официального сайта учреждения в сети Интернет | | До 15 000 р. включительно | постоянно |
| 1.16 | Наличие квалификационной категории | 1-квалификационная категория | 10% включительно | постоянно |
| | | Высшая категория | 15% включительно | постоянно |
| 1.17 | Сложность и напряжённость в период адаптации при работе в группах раннего возраста (возраст детей от 2-х до 3-х лет) | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.18 | За выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детей | | До 15 000 р. включительно | постоянно |
| 1.19 | За ведение работы по защите социально-экономических, трудовых прав работников ДОУ | | До 15 000 р. включительно | постоянно |
| 1.20 | За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда | | До 15 000 р. | постоянно |
| 1.21 | За работу по подготовке документов по аттестации кадров | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.22 | За участие в работе Совета по питанию | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.23 | За участие в Комиссии по инвентаризации | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.24 | За выполнение обязанностей ответственного по ПДД | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.25 | За участие в работе Комиссии по противодействию коррупции | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.26 | За участие в работе Бракеражной комиссии | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.27 | За участие в Комиссии по списанию и оприходованию | | До 15 000 р. включительно | разовая |

| | | | | |
|------|--|--------------------|------------------------------|-------------------|
| 1.28 | За участие в Контрольно-ревизионной комиссии | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.29 | За выслугу лет | От 1 года до 5 лет | 5% включительно | постоянно |
| | | От 5 лет до 10 лет | 10% включительно | постоянно |
| | | От 10 лет | 15% включительно | постоянно |
| 1.30 | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной этики, публикации, участие в онлайн-конференциях, вебинарах, семинарах, практикумах и др. посредством сети интернет | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.31 | Реализация дополнительных образовательных программ | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.32 | За увеличение объёма труда, не входящего в круг должностных обязанностей, но оговоренных приказом | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.33 | Проведение оценки качества образовательной деятельности потребителями образовательных услуг | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.34 | Выполнение трудовых обязанностей секретаря педагогического совета и общего собрания работников учреждения | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.35 | Руководство методическими объединениями | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.36 | За проведение ремонтных работ в групповых комнатах собственными силами, с привлечением родителей | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.37 | Внедрение нетрадиционных форм работы с семьями воспитанников, привлечение родителей к совместным мероприятиям | | До 15 000 р. включительно | Разовая |
| 1.38 | Работа с детьми в разновозрастной группе | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.39 | Подготовка и оформление территории в соответствии с сезонными изменениями | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.40 | Эффективная и безопасная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.41 | Качественная подготовка к новому учебному году | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.42 | За соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.43 | Участие педагогов в исследовательской и (или) проектной деятельности | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.44 | Формирование здорового образа жизни детей | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.45 | Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников: фиксированное посещение семей дошкольников, организация мероприятия с родителями, участие семей группы в конкурсных | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |

| | | | |
|------|--|---------------------------|-------------------|
| | мероприятиях разных уровней, предусмотренные в образовательном процессе | | |
| 1.46 | Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДОУ (фото, видео, печатный текст) | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.47 | Сотрудничество с социумом | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.48 | Участие в смотрах-конкурсах с детьми на различном уровне в сети интернет | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.49 | Современное и качественное оформление информационных стендов, наглядной агитации, презентаций в детском саду | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.50 | Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ) | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.51 | Пошив и изготовление необходимых для детского сада праздничных костюмов, текстильных декораций | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.52 | Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.53 | Образцовое содержание группы (по итогам рейда санитарной комиссии), отсутствие жалоб | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.54 | За организацию работы с родителями по своевременной оплате за содержание ребёнка в ДОУ | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.55 | Демонстрация достижений через открытые мероприятия | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.56 | Съёмка и монтаж видеоматериалов для родителей, и размещение их в официальных аккаунтах в сети интернет | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.57 | Отсутствие замечаний по соблюдению режима дня, организации питания, личной гигиены детей | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.58 | Составление программы ДОО и годового плана ДОО | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.59 | Подготовка детей и участие в мероприятиях повышающих авторитет ДОУ (выступление в СКЦ, ЦРТДО, в других ДОУ, в библиотеке и др., выставки детских работ) | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.60 | За выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.61 | Дополнительный объём работ по комплексному отслеживанию динамики развития ребёнка (журналы диагностики, диагностические карты, адаптационные карты, дневники сопровождения и др.) - диагностика проводится своевременно | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.62 | Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в воспитательно-образовательной работе | До 15 000 р. включительно | разовая |

| | | | | |
|------|---|-----------------------|---------------------------|-------------------|
| 1.63 | Стимулирование двигательной активности на прогулках | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.64 | Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (нетрадиционное спортивное оборудование, уголок здоровья в группе, уголок здоровья для родителей в приёмной) | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.65 | Обеспечение высокой посещаемости детей | с 50% до 70% | До 5 000 р. включительно | разовая |
| | | с 70% до 90% | До 10 000 р. включительно | разовая |
| | | с 90% до 100% | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.66 | Качественное и регулярное проведение закаливающих мероприятий с воспитанниками | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.67 | Отсутствие травм воспитанников в период воспитательно-образовательного процесса | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.68 | Активное участие в разработке положений, порядков, регламентов для внутреннего пользования | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.69 | Наличие отчётных (обзорных) публикаций о различных аспектах в деятельности ДОУ в периодической печати | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.70 | Результативность выполнения плана летней оздоровительной работы | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.71 | Результативность выполнения плана по преемственности между ДОУ и школой | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.72 | Активизация педагогов в качественном формировании своего портфолио | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.73 | Уровень освоения программного содержания | Освоили от 50% до 79% | До 10 000 р. включительно | разовая |
| | | от 80% до 100% | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.74 | Творческий подход и регулярность проведения педагогом еженедельных развлечений с детьми | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.75 | Творческий подход и регулярность проведения педагогом ежемесячных досугов, включая постановки театров, музыкально-литературные вечера, драматизации | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.76 | Активное взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.77 | Наличие обращений обучающихся и родителей (законных представителей) за консультациями к специалисту | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.78 | Положительная динамика в коррекции отклонений развития воспитанников | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.79 | Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.80 | Стимулирование молодых специалистов | | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.81 | Сохранение и укрепление здоровья обучающихся | | До 15 000 р. включительно | разовая |

| | | | |
|------|--|---------------------------|-------------------|
| 1.82 | За работу по формированию пакетов документов на ПМПК | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.83 | За высокий уровень организации аттестации педагогических работников (не менее 70% от общего количества педагогов) | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.84 | За взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, дошкольными учреждениями, учреждениями культуры и спорта, здравоохранения, органов правопорядка | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.85 | За реализацию методических разработок, прошедших экспертизу в ИМЦ, ИРО | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.86 | За соблюдение норм и правил техники безопасности на рабочем месте | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.87 | За наставническую работу в связи с прохождением на базе ДОО педагогической практики студентов | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.88 | За работу по индивидуальным маршрутам (в группах общеобразовательной направленности) | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.89 | За участие и результативность детей на спортивных досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах (в том числе интернет), фестивалях (при наличии сертификата, диплома) | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.90 | За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда в ДОО | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.91 | За работу с библиотечным фондом и ведение электронного каталога (в методическом кабинете) | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.92 | За техническую поддержку в подготовке и проведение мероприятий различного уровня (на момент их проведения) | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.93 | За организацию и ведение дополнительных образовательных услуг (кружковая деятельность) по программам, прошедших экспертизу в ИМЦ | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.94 | За работу с электронными системами образования (СГО, Е-услуги) | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.95 | За выполнение обязанностей внештатного инспектора по вопросам семьи и детства | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.96 | За труд, связанный с сезонными работами, содержание и благоустройство территории ДОО и за ликвидацию последствий природных явлений и катаклизмов | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.97 | За участие в инициативной группе по выполнению оформительской работы к различным праздникам (музыкального зала, холлов, групповых помещений, территории); оформление тематических выставок | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.98 | За руководство и участие в работе консультационного центра | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.99 | Творческий подход к решению задач с использованием активных форм работы: - с детьми (проекты, занятия – сюрпризы, игры-путешествия, коллекционирование, занятия-сказки, акции) и т.д.; | До 15 000 р. включительно | разовая |

| | | | |
|-------|--|---------------------------|-------------------|
| | С родителями (лекции-семинары, мастер-класс, педагогический консилиум, КВН, мозговой штурм, обратная связь на сайте ДОО и т.д.) (при наличии документов) | | |
| 1.100 | Выполнение поручений, требующих дополнительных трудовых затрат. Активное участие в общественной жизни | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.101 | Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности (медали, грамоты, благодарности) | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.102 | За участие в работе районной ПМПК | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.103 | За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.104 | За реализацию дополнительной системы работы с детьми, по подготовке детских коллективов к участию в конкурсах, олимпиадах, викторинах, выставках. Организация и проведение конкурсов среди педагогов, детей, родителей | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.105 | За проведение работы по усилению соблюдения требований безопасности образовательной среды: санитарно-эпидемиологические требования, требования пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, дорожной безопасности | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.106 | Наличие призовых мест на всероссийских, региональных, муниципальных олимпиадах, смотрах, конкурсах и др. | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.107 | За наполнение Навигатора дополнительного образования образовательной организации | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.108 | За выполнение работы в системе «Меркурий» (оформление ветеринарных сопроводительных документов в электронной форме и порядок оформления сопроводительных документов на бумажных носителях) | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.109 | За работу в единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО) | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.110 | За увеличение объема труда (работа на пищеблоке, делопроизводство, уборка служебных помещений) | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 1.111 | Ведение электронных сведений о трудовой деятельности работников, современное направление сведений в Пенсионный фонд по форме СЗВ-ТД, а также выдачу сведений сотрудникам по их запросам по форме СЗВ-ТД | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.112 | За организацию работы по приёму и сдаче белья | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 1.113 | За ведение официального сайта ДООУ, госпабликов ДООУ | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |

2. Административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал

| № п/п | Основание выплат | | Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях | |
|-------|---|--------------------|--|-------------------|
| | | | до | период |
| 2.1 | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ | | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.2 | Увеличение объёма труда и проведение работ по озеленению территории и т.п. | | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.3 | За обеспечение выполнения требований электро-, газо-, пожарной безопасности и охраны труда | | До 15 000 р. Включительно | постоянная |
| 2.4 | Участие в ремонтах (в зависимости от объёма выполненных работ) | | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 2.5 | Уборка помещений и территории после ремонтных работ | | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.6 | Качественное соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графики выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации готовой продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режима | | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.7 | Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора и других органов | | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.8 | Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.9 | Экономное расходование водо-энерго-тепло ресурсов, моющих средств | | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.10 | За сложность и напряжённость в работе | | До 15 000 р. Включительно | Постоянно |
| 2.11 | Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, по выполнению требований СанПиН | | До 15 000 р. Включительно | постоянная |
| 2.12 | Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ | | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.13 | Сложность и напряжённость при работе в группах раннего возраста (возраст детей от 2-х до 3-х лет) | | До 15 000 р. Включительно | постоянная |
| 2.14 | Выслуга лет | От 1 года до 5 лет | 5% включительно | постоянная |
| | | От 5 лет до 10 лет | 10% включительно | постоянная |
| | | От 10 лет | 15% включительно | постоянная |
| 2.15 | За эффективность и качество медико-профилактической работы с детьми | | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.16 | Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми | | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |

| | | | |
|------|--|------------------------------|-------------------|
| 2.17 | Своевременная организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.18 | Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.19 | Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.20 | Организация медосмотров и санминимума сотрудников ДОУ (своевременная подготовка документации, контроль) | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.21 | Отсутствие нарушений по сохранности вверенного имущества | До 15 000 р. Включительно | постоянная |
| 2.22 | Своевременная работа по поддержанию безопасного состояния территории ДОУ (уборка снега, очистка крыш от сосулек, покос травы, обрезка деревьев и кустарников и т.д.) | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.23 | Пошив штор, костюмов (игровых, сценических и т.п.) для детей, принадлежностей для игровых уголков | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.24 | За соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.25 | За своевременность исполнения приказов и распоряжений | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.26 | За обеспечение бесперебойной работы пищеблока | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.27 | За напряжённость и интенсивность труда по решению образовательных и финансово-хозяйственных задач | До 15 000 р. включительно | Постоянно-разовая |
| 2.28 | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварий | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.29 | Осуществление иных полномочий, предусмотренных ФЗ от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.30 | За выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.31 | За своевременное и правильное оформление документации | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.32 | За творческий подход к изготовлению пособий для занятий и утренников | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.33 | За творческий подход к изготовлению игрового оборудования для прогулочных площадок | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.34 | За работу в особых условиях (высокая влажность, моющие средства, суровые погодные условия) | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.35 | За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.36 | За помощь в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной этики и т.д. | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |

| | | | |
|------|--|------------------------------|-------------------|
| 2.37 | За активное участие в общественной работе ДОУ | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.38 | Работа с официальным сайтом ДОУ | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.39 | Работа с автоматизированной системой управления в сфере образования | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.40 | Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.41 | Обеспечение благоприятного климата в коллективе | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.42 | Подготовка и оформление территории в соответствии с сезонными изменениями | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.43 | Инициатива в реализации творческих идей по развитию учреждения | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.44 | За творческий подход к озеленению территории учреждения | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.45 | Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам образовательного процесса | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.46 | Оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.47 | Инициатива и личный творческий вклад в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ) | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.48 | Пошив и изготовление необходимых для детского сада праздничных костюмов, текстильных декораций | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.49 | Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.50 | Образцовое содержание группы (по итогам рейда санитарной комиссии), отсутствие жалоб | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.51 | За участие в Совете по питанию | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.52 | За участие в Комиссии по инвентаризации | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.53 | За участие в работе Комиссии по противодействию коррупции | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.54 | За участие в работе Бракеражной комиссии | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.55 | За участие в Контрольно-ревизионной комиссии | До 15 000 р. включительно | разовая |
| 2.56 | Осуществление генеральной уборки помещений | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.57 | Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора учреждения | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.58 | Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.59 | Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки | До 15 000 р. Включительно | разовая |

| | | | |
|------|--|------------------------------|-------------------|
| 2.60 | Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.61 | Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.62 | Обеспечение технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.63 | Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.64 | Соблюдение, наличие графика и ведение журнала смены белья | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.65 | Своевременность и качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.66 | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.67 | Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.68 | Своевременность предоставления информации для подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.69 | Отсутствие случаев травматизма воспитанников и сотрудников ДОУ | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.70 | За выполнение работы в электронной системе «Парус» и ведение электронного меню-требования | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.71 | За участие в погрузо-разгрузочных работах (на момент их проведения) | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.72 | За своевременное предоставление информации в Центр занятости населения (о вакансиях, о высвобождении рабочих мест, о выполнении условий по кадрированию рабочего места, о предоставлении отчетов о кадровом составе) | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.73 | За работу в единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО) | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.74 | За выполнение работы в системе «Меркурий» (оформление ветеринарных сопроводительных документов в электронной форме и порядок оформления сопроводительных документов на бумажных носителях) | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.75 | Мониторинг движения лекарственных препаратов «Честный знак» | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.76 | За организацию и проведение экспертизы поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги, привлечение экспертов | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.77 | Подготовка информации на сайт ДОУ. Интернет взаимодействие с родителями | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.78 | За проведение работы по усилению мер по неблагополучной эпидемиологической обстановке | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.79 | Уход за цветами в галереях учреждения | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.80 | За отсутствие замечаний со стороны бракеражной комиссии к качеству приготовленных блюд | До 15 000 р. Включительно | разовая |

| | | | |
|------|---|------------------------------|-------------------|
| 2.81 | За отсутствие замечаний о недостатке и порче продуктов питания на складе | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.82 | За содержание пищеблока в соответствии с нормами СанПиН | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.83 | За обеспечение качественного питания, отсутствие замечаний со стороны медсестры к вкусовым и эстетическим качествам блюд | До 15 000 р. Включительно | разовая |
| 2.84 | За содержание территории ДООУ в соответствии с нормами СанПиН | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.85 | За осуществление контроля поставляемой качественной продукции | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.86 | За осуществление на высоком профессиональном уровне: - работы с поставщиками; - проведение инвентаризации | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.87 | За качественное и своевременное ведение документации | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.88 | За работу в системе АИС «Е–услуги. Образование» | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.89 | За своевременное предоставление сведений в Центр занятости: о вакансиях, о высвобождении работников, о предоставлении отчётов о кадровом составе, о выполнении условий квотирования | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.90 | Ведение электронных сведений о трудовой деятельности работников, своевременное направление сведений в Пенсионный фонд по форме СЗВ-ТД, а также выдачу сведений сотрудникам по их запросам по форме СЗВ-ТД | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.91 | О предоставлении сведений в УО муниципального образования Крымский район по численности групп и воспитанников ДОО (КАСО Ф.0134) | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.92 | За формирование личных дел воспитанников, осуществление учёта воспитанников льготных категорий и формирование документов для начисления компенсации части родительской платы за содержание ребёнка в ДОО | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.93 | За ведение технической обработки и систематизацию документации в архиве | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |
| 2.94 | За организацию обработки, хранения, передачи и уничтожение персональных данных, за контроль порядка работы с персональными данными работников, воспитанников и их родителей (законных представителей) | До 15 000 р. Включительно | Постоянно-разовая |

3. Премирование работников учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены премии при наличии денежных средств:

| | | |
|-----|--|---------|
| 3.1 | Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, год), от минимального оклада | До 100% |
| 3.2 | За качество выполняемых работ | До 100% |

| | | |
|-----|---|----------------|
| 3.3 | За интенсивность и высокие результаты работы | До 100% |
| 3.4 | Премия за качество выполняемых работ: - поощрение главой администрации (губернатором) Краснодарского края; - присвоение почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации; - награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края | До 2-х окладов |

4. Единовременные выплаты

| Критерии | Показатели критерия | До % |
|------------------------|--|------|
| Единовременные выплаты | К юбилейным датам (55, 60, 65 лет) | 100% |
| | Материальная помощь (свадьба, похороны, болезнь, при уходе на пенсии – проработавшим в данном учреждении более 15 лет) | 100% |
| | За участие и победу в профессиональных конкурсах (районных, краевых) | 100% |

5. Порядок и условия установления выплат компенсирующего характера

| | Критерии | До % |
|-----|--|------|
| 5.1 | Вредные и опасные условия труда | 24% |
| 5.2 | Совмещение профессий (должностей) | 100% |
| 5.3 | За расширение зоны обслуживания | 100% |
| 5.4 | За увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы | 100% |
| 5.5 | За работу в ночное время | 35% |
| 5.6 | За работу в праздничные и выходные дни | 100% |

6. Порядок установления стимулирующих доплат, выплат

6.1 Размер стимулирующих надбавок устанавливается к окладу, ставке заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

6.2 Размер стимулирующих надбавок устанавливается по одному или нескольким основаниям. Устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

6.3 Постоянные стимулирующие надбавки могут сниматься: по личному заявлению работника, в связи с прекращением выполнения оплачиваемых работ, со снижением результативности выполняемых работ.

7. Порядок лишения премий и стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен с учётом тяжести допущенных нарушений, или работник может быть полностью лишён в случаях:

1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – до **100%**.
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима до **100%**.

3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до **100%**.
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до **100%**.
5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики до **100%**.
6. Детский травматизм по вине работника до **100%**.
7. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами) до **50%**.
8. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др. до **100%**.
9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы до **50%**.
10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях до **30%**.
11. Наличие ошибок в ведении документации до **30%**.
12. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации) до **50%**.
13. Некачественное выполнение должностных обязанностей до **100%**.

Все случаи премирования рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Комиссией на основании решения администрации с согласованием профсоюзного комитета.

8. Заключительные положения

8.1 Настоящее Положение о премировании и материальной помощи является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОО, согласовывается с Профсоюзным Комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

8.2 Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляется в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3 Настоящее Положение принимается на неопределённый срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 8.1 настоящего Положения.

8.4 После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

« 23 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
« 23 » марта 2023 г.

Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

| № | Профессия, должность | Класс | Доплата | Основание |
|---|----------------------|-------|---------|-----------------------|
| 1 | Старшая медсестра | 3.1 | 4 % | СОУТ от 13.02.2020 г. |
| 2 | Повар | 3.2 | 4 % | СОУТ от 14.02.2020 г. |

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

« 23 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
« 23 » марта 2023 г.

**Перечень должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

| № | Профессия, должность | Продолжительность дополнительного отпуска | Основание |
|---|-----------------------|---|--------------|
| 1 | Заведующий хозяйством | 7 календарных дней | ст.119 ТК РФ |

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

« 23 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
« 23 » марта 2023 г.

**Перечень профессий и должностей с вредными и (или) условиями
труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск**

| № | Профессия, должность | Класс | Продолжительность дополнительного отпуска | Основание |
|---|-------------------------|-------|---|--------------------------|
| 1 | Повар | 3.2 | 7 календарных дней | СОУТ от 14.02.2020 г. |

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

« 23 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____

« 23 » марта 2023 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, учебные программы, 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 |
| Старший воспитатель; воспитатель. | Воспитатель; старший воспитатель. |
| Учитель-логопед. | Учитель-логопед; Воспитатель |

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____

« 23 » марта 2023 г.

« 23 » марта 2023 г.

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

| № | Профессия, должность | Наименование спецодежды, спецобуви и других индивидуальных средств защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплект ы) | Основание (приказ) |
|---|------------------------------------|--|--|---|
| 1 | Уборщик служебных помещений | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | П.171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| 2 | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | П.122 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | До износа | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 | |
| 3 | Воспитатель | Санитарная одежда | 2 | П.3.1.9 СП 2.4.3648- 20 |
| 4 | Помощник воспитателя | Санитарная одежда | 2 | П.3.1.9 СП 2.4.3648- 20 |
| | | Фартук для надевания во время раздачи пищи | 1 | |
| | | Косынка для надевания во время раздачи пищи | 1 | |
| | | Фартук для мытья посуды | 1 | |
| | | Халат для уборки помещений | 1 | |
| 3 | Подсобный рабочий (кухонный) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат | 1 | П.60 Приказа Минтруда |

| | | | | |
|---|-------------------|---|-----------|--|
| | | и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | России от 09.12.2014г. № 997н |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | До износа | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 | |
| 4 | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | П.23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| 5 | Старшая медсестра | Халат или костюм хлопчатобумажный | 2 | Прилож. 1 Приказа Минздрава и соцразвития России от 01.09.2010 г. № 777н |
| | | Колпак или косынка хлопчатобумажная | 2 | |
| | | Фартук хлопчатобумажный | 2 | |
| | | Тапочки кожаные | 1 пара | |

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

« 23 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
« 23 » марта 2023 г.

**Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства**

| № | Наименование профессий и должностей | Нормы смывающих и обезвреживающих средств в месяц | Основание |
|---|-------------------------------------|---|--|
| 1 | Помощник воспитателя | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н |
| 2 | Старшая медсестра | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н |
| 3 | Повар | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н |
| 4 | Дворник | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н |

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш _____

« 23 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 12
И. Г. Петрова _____
« 23 » марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №12 города Крымска муниципального образования Крымского района

Утверждено на профсоюзном собрании работников 23.03.2023 год. Протокол № 1

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
муниципального бюджетного
ДОУ д/с № 12

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Е. Ф. Лиш
«27» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детский сад
№ 12
_____ И. Г. Петрова
«27» октября 2023 г.

Изменения к коллективному договору МБДОУ д/с № 12

1) П.2.1.1. раздела 2. Порядок и условия оплаты труда «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район» Приложения №2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

2.1.1. С 1 октября 2023 года по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

| Перечень групп должностей | Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей |
|--|---|
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня» | 6195 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих | 6299 |

| | |
|--|------|
| второго уровня» | |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня» | 6929 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 6299 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» | 7137 |
| Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» | 9654 |

2) П.2.2.1. раздела 2. Порядок и условия оплаты труда «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район» Приложения №2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

2.2.1. Базовые оклады профессий рабочих с 1 октября 2023 года составляют:

| Квалификационный разряд работ | Базовый оклад, рублей |
|---|-----------------------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6089 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5956 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6195 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6403 |

3) Приложение № 1 к «Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район» изложить в следующей редакции:

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы на **1 октября 2023 года**
4%**

1. По занимаемым должностям работников МБДОУ детский сад № 12

| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Рекомендуемые повышающие коэффициенты |
|----------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6299 рублей | |
| 1.1 | Помощник воспитателя | 0,00/ 6299 |
| 2. | Должности педагогических работников | |
| | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8587 рублей | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 0,00/ 8587 |
| 2.2 | 3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог | 0,09/ 9360 |
| 2.3 | 4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед) | 0,10/ 9446 |
| 3 | Должности служащих первого уровня | |
| | Минимальный размер должностного оклада – 6195 рублей | |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень: делопроизводитель | 0,00/ 6195 |
| 4 | Должности служащих второго уровня | |
| | Минимальный размер должностного оклада – 6299 рублей | |
| 4.1 | 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством | 0,04/ 6551 |

4) Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район» изложить в следующей редакции:

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ
Рабочих муниципальных учреждений**

| | |
|---|--|
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням |
| 1. Общие профессии рабочих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень 1 разряд- 6089 2 разряд- 6195 3 разряд- 6299 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: дворник; кладовщик; повар; подсобный рабочий; уборщик служебных помещений |
| 2. Общие профессии рабочих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень 4 разряд- 6403 5 разряд- 6511 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар |

5) Приложение № 3 к «Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район» изложить в следующей редакции:

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам медицинских работников, работающих в учреждениях образования

1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

| Квалификационный уровень | Должность | Минимальный размер оклада | Повышающий коэффициент |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 квалификационный уровень | старшая медицинская сестра | 8038 | 0,32 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
муниципального бюджетного
ДОУ д/с № 12

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е. Ф. Лиш
«27» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детский сад
№ 12
И. Г. Петрова
«27» октября 2023 г.

Изменения к коллективному договору МБДОУ д/с № 12

- 1) Дополнить Положение «Об установлении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район» пунктом 2.3. в следующей редакции:

2.3. Расчет для назначения стимулирующих выплат ведется с использованием балльной системы по форме «Лист оценки педагогической работы для распределения выплат стимулирующего характера» (Приложение № 1). Форма заполняется педагогом и проверяется Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

- 2) Дополнить Положение «Об установлении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 города Крымска муниципального образования Крымский район» Приложением № 1 «Лист оценки педагогической работы для распределения выплат стимулирующего характера».

Лицевая сторона

Лист оценки педагогической работы для распределения выплат стимулирующего характера

ФИО педагога: _____

Должность: _____

Дата: _____

| Конт роль исполнения (+/-) | Факт исполнения (+) | Основание для выплаты | Оценка (в баллах) | Конт роль исполнения (+/-) | Факт исполнения (+) | Основание для выплаты | Оценка (в баллах) | Конт роль исполнения (+/-) | Факт исполнения (+) | Основание для выплаты | Оценка (в баллах) | |
|----------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------------|-------------------|--|
| | | 1.1 | 2 | | | 1.49 | 2 | | | 1.87 | 3 | |
| | | 1.2 | 2 | | | 1.50 | 2 | | | 1.88 | 3 | |
| | | 1.3 | 1 | | | 1.51 | 3 | | | 1.89 | 3 | |
| | | 1.4 | 1 | | | 1.52 | 2 | | | 1.91 | 1 | |
| | | 1.5 | 3 | | | 1.53 | 2 | | | 1.92 | 2 | |
| | | 1.6 | 2 | | | 1.54 | 1 | | | 1.93 | 3 | |
| | | 1.7 | 2 | | | 1.55 | 3 | | | 1.94 | 3 | |
| | | 1.8 | 2 | | | 1.56 | 3 | | | 1.96 | 1 | |
| | | 1.9 | 2 | | | 1.57 | 1 | | | 1.97 | 2 | |
| | | 1.10 | 3 | | | 1.58 | 3 | | | 1.98 | 1 | |
| | | 1.11 | 3 | | | 1.59 | 3 | | | 1.99 | 2 | |
| | | 1.12 | 3 | | | 1.60 | 3 | | | 1.100 | 3 | |
| | | 1.13 | 3 | | | 1.61 | 2 | | | 1.101 | 3 | |
| | | 1.14 | 1 | | | 1.62 | 1 | | | 1.102 | 3 | |
| | | 1.17 | 2 | | | 1.63 | 1 | | | 1.103 | 2 | |
| | | 1.21 | 3 | | | 1.64 | 3 | | | 1.104 | 2 | |
| | | 1.22 | 1 | | | 1.65 (50%-70%) | 1 | | | 1.105 | 2 | |
| | | 1.23 | 1 | | | 1.65 (70%-90%) | 2 | | | 1.106 | 3 | |
| | | 1.24 | 1 | | | 1.65 (90%-100%) | 3 | | | 1.107 | 3 | |
| | | 1.25 | 1 | | | 1.66 | 3 | | | 1.108 | 1 | |
| | | 1.26 | 1 | | | 1.67 | 1 | | | 1.109 | 1 | |
| | | 1.27 | 1 | | | 1.68 | 1 | | | 1.110 | 1 | |
| | | 1.28 | 1 | | | 1.69 | 3 | | | 1.111 | 1 | |
| | | 1.30 | 3 | | | 1.70 | 2 | | | 1.112 | 1 | |
| | | 1.31 | 3 | | | 1.71 | 2 | | | | | |
| | | 1.33 | 1 | | | 1.72 | 3 | | | Итог педагога: | | |
| | | 1.34 | 1 | | | 1.73 (50%-79%) | 2 | | | Подпись педагога: | | |
| | | 1.35 | 3 | | | 1.73 (80%-100%) | 3 | | | | | |
| | | 1.36 | 2 | | | 1.74 | 2 | | | Предварительный итог комиссии: | | |
| | | 1.37 | 3 | | | 1.75 | 2 | | | | | |
| | | 1.38 | 2 | | | 1.76 | 2 | | | | | |
| | | 1.39 | 2 | | | 1.77 | 2 | | | | | |
| | | 1.40 | 2 | | | 1.78 | 3 | | | Подпись члена комиссии: | | |
| | | 1.41 | 2 | | | 1.79 | 3 | | | | | |
| | | 1.42 | 1 | | | 1.80 | 1 | | | | | |
| | | 1.43 | 3 | | | 1.81 | 1 | | | | | |
| | | 1.44 | 2 | | | 1.82 | 3 | | | | | |
| | | 1.45 | 3 | | | 1.83 | 3 | | | | | |
| | | 1.46 | 1 | | | 1.84 | 3 | | | | | |
| | | 1.47 | 3 | | | 1.85 | 3 | | | | | |
| | | 1.48 | 2 | | | 1.86 | 1 | | | | | |

Порядок лишения стимулирующих выплат согласно Положению "Об установлении стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад № 12 г.Крымска МО Крымский район"

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен с учётом тяжести допущенных нарушений, или работник может быть полностью лишён в случаях:

| № п/п | Наименование нарушений | Процент | Факт нарушения (-%) |
|---------------|--|---------|---------------------|
| 1 | Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка | до 100% | |
| 2 | Нарушение санитарно-эпидемиологического режима | до 100% | |
| 3 | Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности | до 100% | |
| 4 | Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей | до 100% | |
| 5 | Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики | до 100% | |
| 6 | Детский травматизм по вине работника | до 100% | |
| 7 | Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами) | до 50% | |
| 8 | Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др. | до 100% | |
| 9 | Халатное отношение к сохранности материально-технической базы | до 50% | |
| 10 | Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДОУ и на других уровнях | до 30% | |
| 11 | Наличие ошибок в ведении документации | до 30% | |
| 12 | Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации) | до 50% | |
| 13 | Некачественное выполнение должностных обязанностей | до 100% | |
| Итого: | | | |

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Комиссией на основании решения администрации с согласованием профсоюзного комитета.

| | Итоговый балл |
|---|---------------|
| Результат проверки Комиссии по распределению стимулирующих выплат: | |

Председатель Комиссии:

Члены Комиссии:

Заведующий МБДОУ д/с № 12

Председатель ППО
