

Согласовано:
Профсоюзная организация
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район
Председатель профсоюзной организации
А.В. Рубаненко
«19» марта 2018г.
М.П.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район
Е.В. Платкович
«19» марта 2018г.
М.П.

Принят:
на общем собрании трудового
коллектива работников
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район
Протокол № 4 от 19.03.2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 8
поселка городского типа Черноморского
муниципального образования Северский район
на 2018 – 2021 год

Территориальное отделение Пенсионного фонда Российской Федерации
Северский район, поселок городского типа Черноморский

Удостоверение регистрации
коллективного договора, соглашения

дата: 20.03.2018 № 38

Нач. отд. Жу, С.Н. Позднеева

*Зарегистрирован
в РК Северского
Профсоюз образования
№ 2 от 20.03.2018
Председатель РПО
Жу С.В. Шелешко*



Содержание

1. Раздел 1. Общие положения	3
2. Раздел 2. Трудовые отношения	4
3. Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование.....	4
4. Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	6
5. Раздел 5. Оплата и нормирование труда.....	7
6. Раздел 6. Охрана труда и здоровья	9
7. Раздел 7. Социальные гарантии и льготы	10
8. Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации	12
9. Раздел 9. Разрешение трудовых споров	14
10. Заключительные положения	14
Приложения	16

Приложение № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»

Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда»

(с приложениями)

Приложение № 3 к Коллективному договору «Соглашение по охране труда»

Приложение № 4 к Коллективному договору «Перечень профессий работников, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам»

Приложение № 5 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»

Приложение № 6 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и компенсации»

Приложение № 7 к Коллективному договору «Перечень и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работникам»

Приложение № 8 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей, которым за работу, связанную с загрязнением рук, установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средства»

Приложение № 8 к Коллективному договору График сменности

Выписка из протокола Общего собрания работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район

Отчёт о выполнении Коллективного договора, заключенного на 2015- 2018гг.73

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников **муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 8 поселка городского типа Черноморского муниципального образования Северский район** (далее – ДООУ), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищённости работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель МБДОУ ДС КВ № 8** в лице заведующего **Калининой Яны Владимировны** и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя **Тяпкиной Людмилы Никитовны**, именуемого в дальнейшем **Профком**.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются провести консультации и переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями, в течение семи дней со дня подписания, в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Обеспечение занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников.

В случае ликвидации ДООУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.1.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 5(пять) часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.1.6. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.7. Осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже одного раза в 3 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) в соответствии с Планом повышения квалификации работников.

3.1.8. Ежегодно предусматривать выделение денежных средств в смете образовательного учреждения на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.1.9. В случае направления работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.10. В первоочередном порядке для подготовки и дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.1.12. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

3.1.13. При сменном графике работы обязательное присутствие работников на рабочем месте в день, когда осуществляется проведение общих собраний работников, педагогических и методических советов, и других мероприятий учреждения.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.2.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.2.4. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения *(на основании трехстороннего Соглашения между администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 8, Управлением образования администрации муниципального образования Северский район и районной организацией Профсоюза): сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение 3 лет; пользование детскими дошкольными учреждениями с сохранением льгот по оплате за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении в течение 3 лет; пользование лечебными учреждениями в течение 3 лет; преимущественное право приёма в учреждение при появлении вакансии, и пр.)*

3.2.5. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

3.2.6. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая

нагрузка, как правило, устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в соответствии со ст. 92 ТК РФ, педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинским работникам – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 (ред от 29.06.2016г.) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.4. При составлении расписаний непосредственно образовательной деятельности исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих образовательную работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

4.1.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.1.7. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только 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.

4.1.8. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.1.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.1.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.1.13. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.14. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлению предоставлять длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ).

4.1.15. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников: *одиноким матерям и отцам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, работающим пенсионерам.*

4.1.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);

- графиком сменности (приложение № 9), составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.2. Предоставлять отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы.

Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам - до 20 календарных дней;
- работникам, имеющим в этом необходимость по семейным обстоятельствам – до 14 календарных дней;

4.2.3. Предоставлять отпуск в следующих случаях:

- отцу, при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня
- в случае смерти близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей, сестры, брата, тестя, тёщи, свекра, свекрови) - до 5 календарных дней

4.2.4. Установить продолжительность ежегодного отпуска заместителю заведующего по хозяйственной работе - 35 календарных дней, в связи с ненормированным рабочим днём.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Оплата труда в ДОУ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение 2), стимулирующих и компенсационных выплат (премирование) работников ДОУ, разработанных и утверждённых работодателем с учётом мнения Профкома. Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера.

5.1.2. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда, а также стимулирующие выплаты по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы

работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 30 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.5. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.6. 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. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.7. В случае простоя по причинам, не зависящего от работодателя, работодатель выплачивает заработную плату в размере среднего заработка.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

5.1.8. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере среднего заработка.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

5.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 (ред от 29.06.2016г.) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.2.3. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.2.4. Объём работы, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества воспитанников, сокращения количества возрастных групп, уменьшение штатных единиц.

5.2.5. Устанавливать объём образовательной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.2.6. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.2.7. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.2.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

5.2.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель или уполномоченное лицо несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.2.10. Сроки расчёта при увольнении работника регламентируются ст.140 ТК РФ.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

6.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.3. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

6.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда .

6.5. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.7. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядком проведения этих осмотров, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Приложение № 4.

6.8. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с «Методикой проведения специальной оценки условий труда», утвержденным приказом Минтруда России № 33н от 24 января 2014г., зарегистрированным в Минюсте России 21.03.2014 № 31689. Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.9. Предоставить работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5,6.

- предоставлять льготную досрочную пенсию согласно Списка №1, №2 педагогическим работникам (Приложение № 2 Положение об оплате труда)

6.10. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 7,8 обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

6.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.

6.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. №73.

6.14. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

6.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

6.17. Разработать и утвердить Инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Не реже одного раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда о состоянии условий труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.21. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Рассвет».

6.22. Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-

профилакторий «Рассвет» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.1.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.

7.1.3. Организовать возможность питания работников в образовательном учреждении.

7.1.4. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.1.5. Педагогическим работникам, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Согласно п. 11 ст. 108 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в оклады (должностные оклады) педагогических работников, источником выплат которых является субсидия на выполнение государственного задания.

7.1.6. Работодатель, в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Федерального закона обязуется предоставлять социальные льготы по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим, руководящим работниками.

7.1.7. Работодатель обязан оказывать материальную помощь работникам (если есть денежные средства):

- в связи с рождением ребенка - в размере 2000 рублей;
- с регистрацией бракосочетания работника -2000 рублей;
- юбилей работника (женщинам при исполнении, 55 лет, и 60лет, мужчинам –55, 60 и 65 лет) – 3000 рублей;
- длительная болезнь работника (более 2-х месяцев) – 3000 рублей;
- в случае смерти близких родственников (родителя, супруг (супруга), дети) -3000рублей;
- смерть работника -3000рублей.
- в связи с трудным материальным положением - 5000 рублей
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профкома или иных представителей работников за счёт собственных средств оказывать социально – бытовые льготы и компенсации для работников ДОУ или отдельных категорий работников ДОУ ст. 41 ТК РФ.

7.1.8. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.2.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.2.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.2.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда».

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.1.4. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы в размере 1% и перечислять их на расчетный счет профкома (районной (краевой) организации Профсоюза).

8.1.5. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.1.6. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники.

8.1.7. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.

8.1.8. Установить надбавку в размере 10% работнику образовательного учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, и надбавку в размере 5% уполномоченному по охране труда.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.2.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без

предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные органы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.5. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.2.6. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

8.2.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

8.2.8. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;

- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;

- в случае, если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

- при недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

8.3. Профком обязуется:

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

8.3.2. Содействовать реализации трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.3.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.3.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.3.5. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.3.7. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

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

8.3.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить её состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять её решения.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Приложение № 1 к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО
МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского
МО Северский район

_____ А.В. Рубаненко
« 19 » марта 2018г

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского
МО Северский район

_____ Е.В. Пашкович
« 19 » марта 2018 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Общие положения

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 организации.

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 соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

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 или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ и справку о наличии (отсутствии) судимости;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

Осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, -при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. (абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010г. № 387-ФЗ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

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

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

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

1.6. На всех работников, проработавших в ДООУ свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки.

Трудовые книжки хранятся у работодателя ДООУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих недоступность к ним посторонних лиц.

1.7. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 72.1 ТК РФ (перемещение работника в организации, не влекущее за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий труда).

1.8. В связи с изменениями в организации ДООУ (изменение режима работы, количества групп, годового плана, введения новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается изменение определенных трудовым договором условий труда по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии пунктом 7 ст.77 ТК РФ.

Если работник отказывается от продолжения работу на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ.

1.9. Отстранение от работы производится в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется. За исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обязательный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему

Производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

1.10. Расторжение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Иными федеральными законами. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя и письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. 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 со

службы занятости населения при условии, если в двухдневный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением по решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор на работе работника, ранее выполняющего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

1.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в том же учреждении, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного времени для поиска новой работы.

1.14. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (ст. 180 часть 2,3) с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

1.15. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

1.16. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения ПК принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.17. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и не одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или согласию на работу к другому работодателю или переход на выборную (работу) должность;
- отказ работника от предложения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (часть 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ).
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

1.18. В день увольнения работодатель ДОО обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. При этом причина увольнения должна быть в точном соответствии с формулировкой действующего трудового законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) ТК РФ.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы 10 и 25 числа каждого месяца;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей. А также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники ДОО обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- систематически повышать свою квалификацию;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр;
- проявлять заботу о воспитанниках ДОО, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семье;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и доброжелательным в общении с коллегами и родителями воспитанников ДОО;
- вести в установленном порядке документацию и своевременно предоставлять работодателю;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников.

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 с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты. Содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца;
- способствовать работникам в повышении ими квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- вести коллективные переговоры. А также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзоров и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях закона и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

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 не более 36 часов в неделю.

4.2. В МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

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. Перерывы для отдыха и питания:

- перерыв для отдыха и питания сотрудников (кроме воспитателей, поваров, кухонного рабочего), предоставляются продолжительностью 60 минут, с 14.00 до 15.00ч.;

- отдых и прием пищи воспитателей, поваров, кухонной рабочей обеспечивается в рабочее время (ст.108 ТК РФ). Отдых и прием пищи воспитателей осуществляется в групповой комнате группы, на которой работает воспитатель с 13.00ч. до 14.00ч.; повара и кухонный рабочий – на пищеблоке с 13.00ч. до 14.00ч.

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

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ, другими нормативными актами (например, в соответствии со постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени.

4.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия.

4.8. 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.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

4.9.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

4.9.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнений трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной норма рабочего времени установленной для соответствующих категорий работников.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.9.4. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – полутора часов.

4.9.5. Работодатель ведет учет рабочего времени работников учреждения. В случаях неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя в двухдневный срок, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.10. Работник имеет право заключить трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за ненормированный рабочий день продолжительностью 14 календарных дней - заведующему, 7 календарных дней - заместителю заведующего по хозяйственной работе.
- за вредные и (или) опасные условия работы продолжительностью 7 календарных дней сотрудникам согласно приложению № 6.

Для педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) установлен отпуск 42 календарных дня, для воспитателей групп компенсирующей направленности, учителей-логопедов, учителя-дефектолога 56 календарных дней.

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

4.11.1. 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 трёх 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 работодателем с учетом

мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

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.

4.11.2 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, 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 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 выбор 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 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Часть ежегодного 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 может быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсацией за использованный отпуск при увольнении).

4.11.3. 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 днём 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 увольнение также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё 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 без сохранения заработной платы в случаях: (статья 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы предусмотренном в Коллективном договоре.

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, доводя до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку.

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 требуются объяснения в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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 ПК.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансов хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершенствования. 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 трёх рабочих дней со дня его издания.

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 председателя ПК.

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

Приложение № 2
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
МБДОУ ДС КВ № 8 пгтЧерноморского
_____ А.В. Рубаненко
19 марта 2018г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МБДОУ ДС КВ № 8пгт Черноморского
_____ Е.В. Пашкович
19 марта 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 8
ПОСЕЛКА ГОРОДСКОГО ТИПА ЧЕРНОМОРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЕВЕРСКИЙ РАЙОН.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 8 поселка городского типа Черноморского муниципального образования Северский район (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального учреждения отрасли «Образование», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 8 поселка городского типа Черноморского муниципального образования Северский район (далее МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район)

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с территориальной организацией Профсоюза работников образования.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размеры ставки заработной платы, повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам, оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Минимальная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством РФ.

1.9. Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район не противоречит настоящему Отраслевому соглашению работников образования.

1.10. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в бюджетной смете или в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующий финансовый год.

1.11. Объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район в части оплаты труда работников,

предусматриваемый управлением образования муниципального образования Северский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Установление заработной платы работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район, финансируемого в части оплаты труда муниципальным образованием Северский район, производится 1 раз в год по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

Порядок проведения тарификации устанавливается в соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район (**приложение 1**):

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5341,00 рублей;
---	-----------------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6053,00 рублей;
---	-----------------

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8068,00 рублей;
---	-----------------

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	-
---	---

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала – 6723,00 рубль»;

2.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Северском районе.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район.

2.4. Установление окладов работникам МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Северского района и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Северского района, утвержденными постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3199 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района»

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район устанавливается в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

2.7. Перечень образовательных организаций, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждения, отражены в **приложении № 3** к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооружённых силах СССР и Российской Федерации установлен в **приложении № 4** к настоящему Положению.

2.9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы: 10-го, 25-го числа каждого месяца, безналичный расчет на карты Сбербанк России.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество работы (**приложение 8**).

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по учреждению. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего учебного года.

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

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

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,0.

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

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район с учётом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

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

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, учёную степень, почётное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.7. Отдельным категориям работников организации осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц за счёт средств местного бюджета. Перечень должностей отдельных категорий работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район и порядок выплат утверждены постановлением администрации муниципального образования Северский район № 63 от 27 января 2016 года «Об утверждении порядка и условий установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций»

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.2, 3.3, 3.4 и 3.5 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценке условий труда.

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

- за работу 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;
- специалистам за работу в сельской местности
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5 % от оклада (на основании проведенной специальной оценки условий труда).

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника. 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 устанавливается от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) 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 устанавливается от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности и посёлках городского типа Северского района, к окладу (должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается выплата в размере - 25%. Перечень должностей специалистов, работающих в сельской местности, утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район (**приложение 6**).

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район устанавливаются к окладу (**приложение 5**):

7%. – за работу в дошкольных образовательных организациях комбинированного и развивающего вида;

20% - за работу в логопедических группах.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения Профкома, трудовым договором.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

4.10. 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 выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. 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. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район могут быть установлены премии:

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

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах средств, направленных образовательных организациям на оплату труда:

заместителей руководителя и иных работников, подчинённых руководителю непосредственно;

работников, подчинённых заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

При премировании учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

качественное предоставление муниципальных услуг;

выполнение в полном объеме муниципального задания.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, квартала, полугодия и года работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 3 окладов при:

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Решение о премировании руководителя учреждения принимается руководителем управления образования.

5.5. Премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер определяется руководителем учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. При наличии экономии из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при смерти работника — на основании письменного заявления ближнего родственника.

6.3. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка - в размере 2000 рублей;
- с регистрацией бракосочетания работника -2000 рублей;
- юбилей работника (женщинам при исполнении 50 лет и 55 лет, мужчинам – 50,55,60 лет) – 3000 рублей;
- длительная болезнь работника (более 2-х месяцев) – 3000 рублей;
- в случае смерти близких родственников (родителя, супруг (супруга), дети) -3000рублей;
- смерть работника -3000рублей.
- в связи с трудным материальным положением - 5000 рублей
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – до 5000,00 рублей.
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профкома или иных представителей работников за счёт собственных средств оказывать социально – бытовые льготы и компенсации для работников ДООУ или отдельных категорий работников ДООУ ст. 41 ТК РФ.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах руководителю учреждения принимает руководитель управления образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения используется средний размер заработной платы работников основного персонала учреждений соответствующих типов и видов.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Северский район (**приложение 7**).

При установлении должностного оклада руководителя вновь созданного или открываемого после длительного капитального ремонта учреждения критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяется по планируемыми критериям.

7.3. Перечень основного персонала учреждений образования утверждается приказом управления образования. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функции, в целях реализации которых создано учреждение.

7.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район с учётом мнения представительного органа работников.

7.5. Должностные оклады заместителя руководителя МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.6. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования муниципального образования Северского района в лице руководителя управления.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Северский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения по форме, утверждённой постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.8. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

8. Штатное расписание.

8.1. Штатное расписание МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского МО Северский район формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3 Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ

Базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы по профессиональным квалифицированным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (к базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5341,00 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы– 6053,00 рубля	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	<p>Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы– 6723,00 рубля;</p> <p>для работников, оплата труда которым повышается в соответствии с указом от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» – 6723, 00 рубля»</p>	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08

3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Установленная педагогически работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.
3. В периоды приостановки функционирования дошкольного учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу приостановке учреждения по указанным выше причинам.

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ
МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие)</p>

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ
СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

инструкторам по физкультуре;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

музыкальным руководителям;

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической.

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу
в **МБДОУ ДС КВ № 8**
пгт Черноморского МО Северский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1.	2.	3.
1.	За работу в коррекционных группах для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): группы компенсирующей направленности Учитель-логопед Воспитатель Младший воспитатель	20
2.	За работу в дошкольных образовательных организациях комбинированного и развивающего вида: Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе Воспитатель Старший воспитатель Учитель-логопед Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Старшая медицинская сестра Младший воспитатель Делопроизводитель Повар Кухонный рабочий Кладовщик Машинист по стирке и ремонту спецодежды Кастелянша Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Сторож Уборщик служебных помещений Заведующий производством (шеф-повар)	7

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район

**ПЕРЕЧЕНЬ СПЕЦИАЛИСТОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ВЫПЛАТА К
ОКЛАДУ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ
МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район**

№ п/п	Должность	Процент выплаты
1	2	3
1	Старший воспитатель	25
	Учитель-логопед	25
	Музыкальный руководитель	25
	Воспитатель	25
	Инструктор по физической культуре	25
	Старшая медсестра	25
	Заведующий	25
	Заместитель заведующего по ХР	25

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЕВЕРСКИЙ РАЙОН**

1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

повышающие коэффициенты к должностному окладу;
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
надбавка за выслугу лет;
премия по итогам работы;
премия за качество выполняемых работ;
премия к профессиональным и международным праздникам.

2. Руководителю могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу:

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада руководителя на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на год, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителей к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории.

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен руководителю с учетом 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 персонально в отношении конкретного руководителя. Размер повышающего коэффициента - до 1,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается руководителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

6. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за предыдущий год в зависимости от вида учреждения:

8.1. Для руководителей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:

№ п/п	Наименование показателя интенсивности	Условия установления выплат	Размер выплат (в процентах от должностного оклада)	Примечание
1	2	3	4	5
1	Кадровое обеспечение образовательного процесса:			
1.1.	Количество педагогических работников имеющих высшее педагогическое образование	От 50% до 60%	5	
		От 60% до 70%	7,5	
		Свыше 70%	10	
1.2.	Количество педагогических работников, имеющих I и высшую квалификационную категорию	От 50 до 60%	5	
		От 60% до 70%	7,5	
		Свыше 70%	10	
1.3.	Количество молодых специалистов (со стажем работы до 3-х лет)	От 5% до 10%	2,5	
		Свыше 10%	5	
1.4.	Текучесть кадров (кроме выхода на пенсию, переезда в другой город) (количество уволенных за отчетный период)	От 0 до 5%	5	
		От 5% до 10%	2,5	
2	Финансово-хозяйственная деятельность организации			
2.1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской	Отсутствие задолженности по выплате	2,5	

	задолженности	заработной плате и иной задолженности, образовавшейся в следствие несвоевременно поданных документов на оплату		
2.2.	Рост средней заработной платы педагогических работников (за счет всех источников финансирования), за исключением роста, предусмотренного нормативными актами	Выше средне-районного показателя	5	
3.	Организация и оказание платных дополнительных образовательных услуг	За каждую оказываемую услугу	2,5	
		Свыше 5 услуг	15	
4.	Выполнение муниципального задания	выполнение	2,5	
		Отсутствие жалоб	5	
5.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Северский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации	За каждого участника, ставшего победителем или призером (лауреатом)		Устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение
5.1.	Муниципальный уровень:			
	победитель		7,5	
	Призер (лауреат)		5	

5.2.	Краевой уровень:				
	Победитель				10
	Призер (лауреат)				7,5
5.3.	Всероссийский уровень				
	победитель				12,5
	Призер (лауреат)				10
6.	Участие организации в конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Северский район, министерством образования и науки Краснодарского края, министерством образования и науки Российской Федерации	За каждого участника, ставшего победителем или призером (лауреатом) конкурса		Устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	
6.1.	Муниципальный уровень:				
	победитель				7,5
	Призер (лауреат)				5
6.2.	Краевой уровень:				
	Победитель				12,5
	Призер (лауреат)				10
6.3.	Всероссийский уровень				
	победитель				17,5
	Призер (лауреат)				15
7.	Победа педагогических работников и (или) организации в конкурсах, проводимых другими организациями	Не менее 2 победителей	5		
8.	Эффективность использования здоровьесберегающих технологий в воспитательно-				

	образовательном процессе:			
8.1.	Коэффициент посещаемости	Выше среднего показателя	10	
8.2.	Среднегодовой показатель заболеваемости (на одного ребенка в днях, пропущенных по болезни)	Ниже среднерайонного показателя предыдущего года	10	
9.	Вариативность форм дошкольного образования			
9.1.	Группа кратковременного пребывания	За каждую группу	2,5	
		Свыше трех групп	10	
9.2.	Группа семейного воспитания	За каждую группу	5	
		Свыше 2 групп	15	
10.	Участие в инновационной деятельности и распространении передового педагогического опыта			Устанавливается по одному из показателей, имеющему большее значение
10.1.	Наличие статуса базового (опорного) образовательной организации		2,5	
10.2.	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		5	
10.3.	Наличие статуса краевой инновационной площадки		10	
10.4.	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		15	
11.	Наличие опорного детского сада стажировочной площадки		10	

12.	Реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования:		
12.1.	В группах общеразвивающей направленности с приоритетным осуществлением развития воспитанников по одному из таких направлений, как познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое или физическое		15
12.2.	В группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом или психическом развитии в одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья		15
12.3.	В группах общеразвивающей, компенсирующей, оздоровительной и комбинированной направленности в разном сочетании		15
12.4.	В группах общеразвивающей направленности и при необходимости в группах оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности с приоритетным осуществлением деятельности по развитию воспитанников по нескольким направлениям таким как познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое или физическое		20
13.	Наличие регулярно-обновляемого сайта организации (не реже 1 раза в месяц)		5

9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 8 настоящего приложения, принимается при оценке эффективности работы руководителя (создание соответствующей комиссии с учетом мнения представительного органа работников и с участием представителя территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда.

10. размер стимулирующих выплат может быть уменьшен при применении к руководителю дисциплинарного взыскания, а также в случае снижения зафиксированных показателей и при ухудшении иных показателей деятельности организации, выявленных в ходе проведения проверок управления образования администрации муниципального образования Северский район, иными контролирующими и надзорными органами в рамках их компетенции.

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ДС КВ № 8 пгт Черноморского
МО Северский район

Критерии выплат стимулирующего характера
воспитателю

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер - классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Участие в работе экспертных групп, члена жюри, руководителя РМО	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 20%
	3.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%

	4 Работа в качестве наставника молодого педагога, руководителя педагогической практики, ПМПК.	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 10%
	Повышение квалификации	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 20%
Участие в конкурсах	Уровень конкурса: Учреждение Район Край Россия	Наличие документа подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Повышение плановой наполняемости	Количество дето дней в группе сверх норматива	Справка о анализе % посещаемости	1 раз в месяц	До 20%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Отсутствие задолженности по родительской плате	Отсутствие задолженности	Ведомости по родительской оплате	1 раз в квартал	До 10%
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Активное участие в жизни ДОУ	Справка руководителя (и.о. руководителя)	1 раз в месяц	20%

Критерии выплат стимулирующего характера

музыкальному руководителю и инструктору по физической культуре

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%

Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер - классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	3.Участие в работе экспертных групп, члена жюри, руководителя РМО	Наличие документа подтверждающ его деятельность	1 раз в квартал	До 20%
	2.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%
	4 Работа в качестве наставника молодого педагога, руководителя педагогической практики, ПМПК.	Наличие документа подтверждающ его деятельность	1 раз в квартал	До 10%
	5.Повышение квалификации	Наличие документа подтверждающ его деятельность	1 раз в квартал	До 20%
Участие в конкурсах	Уровень конкурса: Учреждение Район Край Россия	Наличие документа подтверждающ его участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка старшего воспитателя	1 раз в квартал	До 20 %
Повышение плановой наполняемости	Количество дето дней в группе сверх норматива	Справка о анализе % посещаемости	1 раз в месяц	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Работа, не	Активное участие в жизни	Справка	1 раз в месяц	20%

входящая в круг должностных обязанностей	ДОУ	руководителя (и.о. руководителя)		
--	-----	----------------------------------	--	--

Критерии выплат стимулирующего характера
Учителю-логопеду

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер - классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Участие в работе экспертных групп, члена жюри, руководителя РМО	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 20%
	3.Наличие публикаций (за прошедший	Статьи	1 раз в квартал	До 25%

	квартал), в том числе сети интернет			
	4 Работа в качестве наставника молодого педагога, руководителя педагогической практики, ПМПК.	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 10%
	Повышение квалификации	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 20%
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: Учреждение Район Край Россия	Наличие документа подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Повышение плановой наполняемости	Количество дето дней в группе сверх норматива	Справка о анализе % посещаемости	1 раз в месяц	До 20%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка старшего воспитателя	1 раз в квартал	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Активное участие в жизни ДОУ	Справка руководителя (и.о. руководителя)	1 раз в месяц	20%

Критерии выплат стимулирующего характера
старшему воспитателю

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению	Аналитические справки,	По итогам проверок	До 20%

деятельности	документации образовательной деятельности	перспективные планы		
Инновационная деятельность	Представление материалов ДОУ РМО, семинарах (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	Экспертиза, рецензия	1 раз в месяц	До 10%
Повышение квалификации педагогических кадров по новому ФГОС ДО	1.Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации по ФГОС ДО. 2.Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по ФГОС ДО	Анализ курсов повышения квалификации Анализ педагогической деятельности	1 раз в месяц	До 15%
Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию Количество педагогов прошедших аттестацию по новым формам	Анализ категории педагогических работников	1 раз в месяц	До 15%
Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении	1.Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах муниципального уровня ДОУ, района, города.	Аналитическая справка	1 раз в месяц	До 10%
	2.Результативность участия в конкурсах муниципального уровня	Наличие грамот, благодарностей и т.п.	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах регионального и федерального уровней	Анализ участия в конкурсах	1 раз в квартал	До 25%
	4.Результативность участия в конкурсах регионального и федерального уровней	Наличие грамот, благодарностей и т.п.	1 раз в квартал	До 5%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома.	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
Методическая работа	1.Повышение квалификации	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 20%

	2.Участие в работе методических объединений, проведение мастер - классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДООУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	3.Участие в работе экспертных групп, члена жюри, руководителя РМО	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 20%
	4.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%
	5 Работа в качестве наставника молодого педагога, руководителя педагогической практики, ПМПК.	Наличие документа подтверждающего деятельность	1 раз в квартал	До 10%
Интенсивность труда	Работа с компьютером Оперативность Ведение электронных без данных Применение в работе современных компьютерных программ	Наличие электронных без данных, своевременное предоставление информации	1 раз в месяц	20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Активное участие в жизни ДООУ	Справка руководителя (и.о. руководителя)	1 раз в месяц	20%

Критерии выплат стимулирующего характера
заместителю заведующего по ХР

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Своевременное решение	Отсутствие замечаний со	Бесперебойная работа	1 раз в месяц	До 10%

финансово-хозяйственных вопросов	стороны руководства, письменных жалоб от работников	учреждения		
Оформление и своевременная сдача необходимой отчетной документации	Предоставление документации согласно номенклатуре дел	Анализ документов	1 раз в месяц	До 10%
Организация работы по обеспечению своевременной оплаты родительской платы за присмотр и уход за ребёнком	Отсутствие задолженности	Ведомости по родительской оплате	1 раз в месяц	До 10%
Обеспечение сохранности материально-технической базы	Оснащение материальной базы	Акты проверок	1 раз в квартал	5 %
Сокращение объёмов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Интенсивность труда	Работа с компьютером Оперативность Ведение электронных баз данных Применение в работе современных компьютерных программ	Наличие электронных баз данных, своевременное предоставление информации	1 раз в месяц	20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Активное участие в жизни ДОУ	Справка руководителя (и.о. руководителя)	1 раз в месяц	20%

Критерии выплат стимулирующего характера
Заведующий производством (шеф-повар)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Выполнение	100% выполнение	Ежемесячный	1 раз в месяц	До 15%

натуральных норм питания	норм	анализ		
За не превышение стоимости питания	Накладные, балансовые отчёты	Анализ стоимости питания	1 раз в квартал	До 15%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Интенсивность труда	Работа с компьютером Оперативность Ведение электронных баз данных Применение в работе современных компьютерных программ	Наличие электронных баз данных, своевременное предоставление информации	1 раз в месяц	20%
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Активное участие в жизни ДОУ	Справка руководителя (и.о. руководителя)	1 раз в месяц	20%

Критерии выплат стимулирующего характера
машинисту по стирке и ремонту спецодежды

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	За превышение наполняемой группы	Табель посещения, объём белья	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в месяц	До 15%
Сокращение объемов потребления	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по	1 раз в квартал	До 20%

энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)		АХР		
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

Критерии выплат стимулирующего характера
дворнику

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	В период листопада, снегопада	Справка зам. директора по АХР	По мере необходимости	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

Критерии выплат стимулирующего характера
сторожу

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За участие в жизни учреждения (работа на грядках, полив, рыхление и т.д.)	Период цветения, подготовка клумб к зиме, к весне	Справка зам. директора по АХР	По мере необходимости	До 20%
Вклад в решение	Количество	Заявление,	1 раз в квартал	До 15%

кадровой проблемы	подработок	приказы		
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря, оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

Критерии выплат стимулирующего характера

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	Покос травы, неподвижные поломки оборудования, инвентаря, требующие срочного устранения	Справка зам. директора по АХР	По мере необходимости	До 40%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

Критерии выплат стимулирующего характера

повару

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
----------------------	---------------------------	--------------------------------------	---------------	---------------

За сложность и напряжённость выполняемой работы	Работа в горячем цеху	Специфика работы	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарий	По мере необходимости	20%

Критерии выплат стимулирующего характера

кухонному рабочему

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	Работа с моющими средствами	Специфика работы	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	15%

участие в жизни учреждения	мероприятиях		необходимости	
----------------------------	--------------	--	---------------	--

Критерии выплат стимулирующего характера
старшей медицинской сестре

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Сокращение заболеваемости	Низкий % заболеваемости	Анализ за квартал	1 раз в квартал	10%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Ведение, оформление и своевременная сдача необходимой отчетной документации	Предоставление документации согласно номенклатуре дел	Анализ документов	1 раз в месяц	До 10%

Критерии выплат стимулирующего характера
делопроизводителю

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За стабильно высокие показатели результативности в работе	Чёткое ведение делопроизводства	Ежемесячный анализ	1 раз в месяц	До 25%
За выполнение особо важных и срочных работ	Документация, требующая срочной предоставления информации по вопросам не входящим в обязанности делопроизводителя	Предоставленная информация	1 раз в месяц	До 30%
За сложность и напряженность	Разработка документов по	Наличие данной документации	1 раз в месяц	До 40%

выполняемой работы	ФГОС			
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Ведение, оформление и своевременная сдача необходимой отчетной документации	Предоставление документации согласно номенклатуре дел	Анализ документов	1 раз в месяц	До 10%

Критерии выплат стимулирующего характера
младшему воспитателю

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За превышение наполняемости групп	Увеличение объёма работы	Табель посещения	1 раз в месяц	До 20%
За сложность и напряженность выполняемой работы	Уборка холлов, лестниц	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявления, приказы	1 раз в квартал	До 15%

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Е.В. Пашкович

Приложение № 3
к Коллективному договору МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

СОГЛАШЕНИЕ

По улучшению условий труда между администрацией МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район и трудовым коллективом на 2018 – 2021годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед.учета	К-во	Стоим. работ тыс.руб.	Срок выполнения. мероприятий	Ответственный за выполнение	Количество работников, которым улучшаются условия		Кол-во работников освоб. от тяж. работ	
							Всего	женщин	Всего	женщ
1	Создание постоянной действующей комиссии по проверке требований охраны труда	чел.				Заведующий				
2	Обучение и проверка требований охраны труда работников	чел.	3	7,5	2018-2021г.г.	Заведующий				
3	Организация проведения инструктажа по охране труда (вводного, первичного, повторного и др.)	чел.	42	-	2 раза в год	Заведующий				
4	Разработка инструкций по охране труда по профессиям и видам работ	шт.	По мере необходимости	-	2018г.	Зам. зав по ХР				
5	Проведение предварительного при поступлении на работу и периодического мед. осмотра работникам	чел.	42	До 90тыс. руб.	Ежегодно	Заведующий				
6	Проведение специальной оценки по условиям труда	места	2	1,6тыс. руб	2018г.	Заведующий				

7	Приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (спецодежда, спецобувь, СИЗ)	чел	5	20 тыс. руб	Согласно нормативов	Зам.зав.по ХР				
8.	Проведение «День охраны труда»	мес.	12		1 раз в месяц	Заведующий				

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8 _____ Е.В. Пашкович

Представитель работников _____ А.В. Рубаненко

Приложение № 4
к Коллективному договору МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Согласовано:
Председатель ППО
_____ А.В. Рубаненко

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
_____ Е.В. Пашкович

Перечень
профессий работников, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам в соответствии со ст.213
ТК РФ.

№	Наименование участка, цеха, отдела	Профессии	Вредные работы и опасные производственные факторы.	Периодичность осмотра		Кол-во лиц, подлежащих медосмотру		
				В ЛГУ	В центре профпатологии	всего	Из них женщин	В тек году Всего из них женщин
1.	Кабинет	Заведующий	Электромагнитные излучения	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1	1
2	Кабинет	Заместитель заведующего по ХР	Электромагнитные излучения	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1	1
3	Кабинет	Заведующий производством (шеф-повар)	Электромагнитные излучения	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1	1
4	Пищеблок	Повар	Работа в горячем цеху. Разделка мяса и рыбы	1 раз в год	1 раз в 5 лет	2	2	2

5	Прачечная	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Электромагнитные излучения. Повышенная влажность	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1	1
6	Кабинет медицинский	Старшая медсестра	Работа с хлорсодержащими препаратами	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1	1
7.	Музыкальный зал	Музыкальный руководитель	Повышенность шума	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1	1
8	Музыкальный зал	Инструктор по физической культуре	Повышенность шума	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1	1
9	Склад сыпучих продуктов	Кладовщик	Электромагнитные излучения, Перенос тяжести	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1	1
10	Возрастная группа	Педагоги	Повышенность шума	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	15	5	5
11	Возрастная группа	Младший воспитатель	Повышенность шума, повышенность пыли	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	9	9	9
12	Территория ДОУ	Дворник	Перенос тяжести, полив, перекопка земли вручную, переохлаждение	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1	1
13	Территория ДОУ	Сторож	Работа в ночное время	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	3	3	3
14	Территория ДОУ	Рабочий по обслуживанию здания	Работа с электрокосилкой, работа на высоте	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	-	-
15	Пищеблок	Кухонный рабочий	Работа в горячем цеху. Разделка мяса и рыбы Работа с чистящими и моющими средствами	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1	1
14	Кабинет	Старший воспитатель	Электромагнитные излучения	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1	1

Приложение № 5
к Коллективному договору МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Согласовано:
Председатель ППО
_____ А.В. Рубаненко

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
_____ Е.В. Пашкович

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый
отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)	Основание.
1.	Заведующий	14	Ст.119 ТК РФ
2.	Заместитель заведующего по ХР	7	Ст.119 ТК РФ

Приложение № 6
к Коллективному договору МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Согласовано:
Председатель ППО
_____ А.В. Рубаненко

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
_____ Е.В. Пашкович

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа которых
дает право на дополнительный отпуск и компенсации

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)	Доплаты по результатам СОУТ
1.	Младший воспитатель		Доплата в размере 5% от оклада
2.	Повар	7 дней Ст.117 ТК РФ	Доплата в размере 5% от оклада
3	кухонный рабочий	7 дней Ст.117 ТК РФ	Доплата в размере 5% от оклада
4	кастелянша		Доплата в размере 5% от оклада
5	машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 дней Ст.117 ТК РФ	Доплата в размере 5% от оклада

Приложение № 7
к Коллективному договору МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Согласовано:
Председатель ППО
_____ А.В. Рубаненко

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
_____ Е.В. Пашкович

П Е Р Е Ч Е Н Ь
и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств
индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Наименование профессии или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
1.	Дворник	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	ст.212 ТК.РФ
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Рукавицы комбинированные	2 пара	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 6 пар до износа до износа до износа	ст.212 ТК.РФ
3.	повар; кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	ст.212 ТК.РФ
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.	
		Перчатки резиновые	До износа	
		Косынка хлопчатобумажная	2 шт.	
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	2 шт	ст.212 ТК.РФ
		Рукавицы комбинированные	2 пара	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат	1шт	ст.212 ТК.РФ
		косынка хлопчатобумажная	1шт	
		фартук прорезиненный с нагрудником	1шт	
6	Старшая медсестра, заведующий производством (шеф-повар)	Халат хлопчатобумажный	2 шт	ст.212 ТК.РФ
		Перчатки резиновые	До износа	

Приложение № 8
к Коллективному договору МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Согласовано:
Председатель ППО
_____ А.В. Рубаненко

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
_____ Е.В. Пашкович

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, которым за работу, связанную с загрязнением рук, установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающие средства

№ п/п	Наименование профессии	Наименование выдаваемого средства	Норма выдачи на месяц в гр./мил.
1.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр/250миллитров
2.	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр/250миллитров
3.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр/250миллитров
4.	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр/250миллитров
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр/250миллитров
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр/250миллитров
7.	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр/250миллитров

Приложение № 9
к Коллективному договору МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Согласовано:
Председатель ППО
_____ А.В. Рубаненко

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8
_____ Е.В. Пашкович

ГРАФИК СМЕННОСТИ

№ п/п	Наименование профессии или должность	Смена	Часы работы	Основание
1.	Воспитатель	1 смена	с 7.00ч до 14.00ч	ст.103 ТК.РФ
		2 смена	с 10.00 до 17.28 ч	

**Выписка из протокола № 4
общего собрания работников МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район**

от 19.03.2018 г.

пгт Черноморского

Всего работников 42 чел.

Присутствовало 42 чел.

Председатель собрания: Е.В. Пашкович

Секретарь: Нестеренко Н.В.

Присутствовал: ведущий специалист отдела по труду
охраны труда и взаимодействия с
работодателями Черникова А.С.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О выполнении условий коллективного договора 2015-2018 годов.
2. О принятии коллективного договора на 2018 – 2021 г.

ГОЛОСОВАЛИ:

За 42 чел

Против - нет

РЕШИЛИ:

1. Коллективный договор на 2015-2018 годы выполнен в полном объеме (информация прилагается).

2. Принять Коллективный договор на 2018-2021 годы.

Председатель собрания

Е.В. Пашкович

Секретарь

Н.В. Нестеренко

Отчёт
о выполнении условий коллективного договора,
заключенного на 2015-2018 гг. в МБДОУ ДС КВ № 8
пгт Черноморского МО Северский район

Коллективный договор составлен в соответствии с законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и определяет взаимоотношение между администрацией и трудовым коллективом в области экономического и социального развития трудового коллектива.

Положения коллективного договора в течение своего периода действия менялись и дополнялись.

При приеме на работу с работниками заключались письменные трудовые договора согласно статье 57 ТК РФ. Прием на работу оформляется приказом заведующего. Сроки испытания при приеме на работу не превышали 3-х месяцев. При приеме на работу проводился инструктаж по технике безопасности, обучение работников технике безопасности непосредственно на рабочем месте.

Администрация обеспечила полную занятость работников в организации. Продолжительность рабочей недели составляет 5 дней, не более 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ

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.

Режим рабочего времени соблюдается согласно правилам трудового распорядка. Установлен перерыв на обед 1 час.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- ненормированным рабочим днём.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня у учителей-логопедов, учителя-дефектолога и воспитателей, работающих с детьми, имеющими отклонения в развитии – 56 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. Предоставлялись краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы.

Сверхурочные работы в организации не проводились.

Оплата труда работников ДОУ устанавливалась с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с территориальной организацией Профсоюза работников образования.

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

При проведении работ с вредными условиями труда работники обеспечивались индивидуальными средствами защиты. Проводились периодические медицинские осмотры всех сотрудников.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплата заработной платы производится согласно ТК РФ 2 раза в месяц 10 и 25 числа ежемесячно. Государственное и социальное страхование сотрудников осуществляется за счет организации.

Сокращение рабочих мест в организации не производилось.

Материальная помощь сотрудникам оказывалась в соответствии с коллективным договором.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществлялся. Ответственность сторон обеспечивалась.

Заведующий МБДОУ ДС КВ № 8

пгт Черноморского МО Северский район _____ Е.В. Пашкович

Председатель ППО МБДОУ ДС КВ № 8

пгт Черноморского МО Северский район _____ А.В. Рубаненко