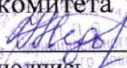


Заведующий МБДОУ ДС КВ №15


подпись Н.А.Волкодав
(Ф.И.О.)
«18» мая 2020 г.



Председатель профсоюзного комитета


подпись Н.Н.Недочитайленко
(Ф.И.О.)
«18» мая 2020г.

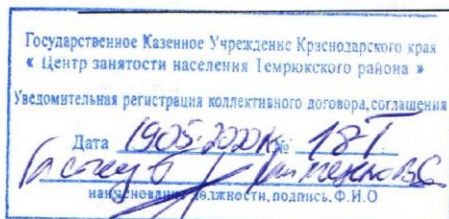


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида №15
муниципального образования Темрюкский район
на 2020- 2023годы**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №15 муниципального образования Темрюкский район

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

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ДС КВ №15 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – заведующего Волкодав Натальи Анатольевны (далее – работодатель);

работники МБДОУ ДС КВ №15 в лице их представителя – комитета профсоюза первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) в лице председателя первичной профсоюзной организации Недочитайленко Надежды Николаевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу МБДОУ ДС КВ №15, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества МБДОУ ДС КВ №15, учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников МБДОУ ДС КВ №15, предоставляет профсоюзному комитету, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Профсоюзный комитет обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность МБДОУ ДС КВ №15, использует возможности переговорного процесса с

целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ ДС КВ №15, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа, реорганизации МБДОУ ДС КВ №15 в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации МБДОУ ДС КВ №15 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МБДОУ ДС КВ №15, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации МБДОУ ДС КВ №15 коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

Регистрация коллективного договора в государственном казенном учреждении Краснодарского края центре занятости населения Темрюкского района осуществляется после правовой экспертизы в Темрюкской районной территориальной организации профсоюза работников образования и науки РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ ДС КВ №15, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленный за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБДОУ ДС КВ №15 показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2 Предоставление педагогической работы заведующему МБДОУ ДС КВ №15, его заместителям, а также педагогическим и иным работникам МБДОУ ДС КВ №15 осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых МБДОУ ДС КВ №15 является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в МБДОУ ДС КВ №15.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией МБДОУ ДС КВ №15, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

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

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ ДС КВ №15 в связи с сокращением численности или штата.

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ ДС КВ №15.

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления заведующего МБДОУ ДС КВ №15, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

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

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

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

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10% от должностного оклада в месяц в течение одного календарного года, со дня начала работы педагогического работника в качестве наставника;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 10% от должностного оклада в месяц в течение одного календарного года, со дня начала работы педагогического работника в качестве педагога;

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

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности МБДОУ ДС КВ №15.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников МБДОУ ДС КВ №15.

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ ДС КВ №15 определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), графиками работы, согласованными с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ ДС КВ №15 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

4.1.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБДОУ ДС КВ №15, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп, режима работы МБДОУ ДС КВ №15), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.6. При установлении педагогическим работникам, для которых МБДОУ ДС КВ №15 является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.5. настоящего раздела.

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

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

4.1.8. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

4.1.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена(кроме сторожей). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

4.1.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС КВ №15.

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

4.1.14. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Приложение№7)

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБДОУ ДС КВ №15, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

4.2. Стороны договорились:

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет- до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет-до 14 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

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

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней(Статья 128. ТК РФ)

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

- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;

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

На кануне праздничных дней, в целях реализации ст 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную(преподавательскую) работу, ограничивать их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.3. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются заведующим МБДОУ ДС КВ №15 с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанк.

Днями выплаты заработной платы являются:

23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №15 муниципального образования Темрюкский район (Приложение № 2), разработанного на основании постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 07.06.2019 года № 1017 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Темрюкский район «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район»

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

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

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ ДС КВ №15, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной

оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 6 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией МБДОУ ДС КВ №15 или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

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

5.1.16. Работа младших воспитателей, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами МБДОУ ДС КВ №15 на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников МБДОУ ДС КВ №15 регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников МБДОУ ДС КВ №15, преимущественно на увеличение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ ДС КВ №15 и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБДОУ ДС КВ №15;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 2).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБДОУ ДС КВ №15 либо сокращением численности или штата работников МБДОУ ДС КВ №15 увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.4. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение (при тяжелой форме заболевания), 10000 рублей (из фонда экономии заработной платы при наличии средств).

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере 5000 рублей за 10-летний и выше стаж работы в МБДОУ ДС КВ №15 и 10000 рублей за 20 летний и выше стаж работы в МБДОУ ДС КВ №15 пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы при наличии средств).

6.2. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников МБДОУ ДС КВ №15.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

Организовывать санаторно-курортное лечение по договорам, заключенным с санаториями края о предоставлении скидки от 10% до 25% к стоимости путевки, и по программе «Профсоюзная путевка» с 20% скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани.

6.2.8. Материально поощрять участников конкурса профессионального мастерства.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с профсоюзным комитетом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 3)

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению

производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 6*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 4,5*).

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

7.1.12. Проводить своевременное с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников МБДОУ ДС КВ №15.

7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно заведующего или заведующего хозяйством МБДОУ ДС КВ №15 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ ДС КВ №15.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета является значимой для МБДОУ ДС КВ №15 и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.3.1. С учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МБДОУ ДС КВ №15 (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов МБДОУ ДС КВ №15, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников МБДОУ ДС КВ №15 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ ДС КВ №15, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3.3. По согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации производится:

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

8.3.4. С предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации производится:

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

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

- сокращение численности или штата работников (статьи 374, 376 ТК РФ): (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

8.8.8. Члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБДОУ ДС КВ №15 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для

ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15

_____ Н.Н.Недочитайленко

_____ Н.А.Волкодав

«18 » мая 2020 г

«18» мая 2020г

Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида №15
муниципального образования Темрюкский район

Настоящие Правила регламентируют 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, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

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

1.6. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников МБДОУ ДС КВ №15 увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется, за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

-отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется один рабочий день в неделю (по желанию работника), с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;

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

2. «Порядок формирования сведения о трудовой деятельности работников»

2.1. С 1 января 2020 года МБДОУ ДС КВ №15 формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

С 1 января 2021 года МБДОУ ДС КВ №15 формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, устроившихся на работу впервые после 31 декабря 2020 года и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Информация об основной трудовой деятельности и трудовом стаже работников в электронном виде включает в себя сведения о дате прима на

работу, месте работы, занимаемой должности, трудовой функции, датах постоянных переводов (перемещение) на другую работу, основаниях и причинах расторжений договоров, а также другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

2.2. Работники организации, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом заведующего.

2.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

3.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 214 ТК РФ)
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБДОУ ДС КВ №15, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:
23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю в соответствии со ст.92 ТК РФ.

5.2. В МБДОУ ДС КВ №15 установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье (кроме работы сторожей) .

5.3. Применяется односменная работа для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.4. Для сторожей предусмотрен суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учетный период составляет один месяц.

Сменная работа педагогического персонала осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. При сменной работе работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

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

5.7. Режим работы.

Начало и окончание работы:

Для повара- с 6-00 часов до 13-00 часов и с 8-00 часов до 16-00 часов.

- накануне выходных дней - с 6-00 часов до 13-00 часов и с 8-00 часов до 16-00 часов.

Для воспитателей:

- в обычный рабочий день – с 7-00 час. до 14-00 час. и с 11-00 час. до 17-00 час;

- накануне выходных дней -с 7-00 час. до 14-00 час. и с 11-00 час. до 17-00 час;;

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- в обычный рабочий день – с 7-30 час. До 16-30 час.;

- накануне выходных дней - с 7-30 час. До 16-30 час.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день -с 13-00 час. До 14-00 час.;

- накануне выходных дней - с 13-00 час. До 14-00 час.;

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ), другими нормативными актами устанавливается для:

Воспитателей коррекционной и логопедической групп 25 часов в неделю, 5 часов ежедневной работы.

Для учителя –логопеда -20 часов в неделю, 4 часа ежедневной работы;

Для учителя-дефектолога – 20 часов в неделю, 4 часа ежедневной работы;

- инструктора по физическому воспитанию – 30 часов в неделю, 6 часов ежедневной работы;

- музыкального руководителя – 24 часа в неделю, 4 часа 48 минут в день;

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска:

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст.115 ТК РФ):

-28 календарных дней для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала,

- для педагогического состава удлинённый оплачиваемый отпуск- 42-календарных дня;

- для педагогических работников, работающих с детьми с отклонениями в развитии – удлинённый оплачиваемый отпуск 56 календарных дней;

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность ежегодного основного оплачиваемого и дополнительного отпуска указана в приложении к коллективному договору № 7

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

6. Поощрения

6.1. 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.

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

7.3. 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 профсоюзного комитета МБДОУ ДС КВ №15.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

7.5. 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 или профсоюзного комитета МБДОУ ДС КВ №15.

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15

_____ Н.Н.Недочитайленко

_____ Н.А.Волкодав

«18 » мая 2020г

«18 » мая 2020г

**Положение
об оплате труда и стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида №15
муниципального образования Темрюкский район**

Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда и установления выплат стимулирующего характера работников (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края в целях совершенствования оплаты труда работников МБДОУ ДС КВ №15 муниципального образования Темрюкский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 15 (далее по тексту МБДОУ ДС КВ №15), устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ ДС КВ №15 МО Темрюкский район с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом

МБДОУ ДС КВ №15 , согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ ДС КВ №15, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3 Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов, тарифных ставок;
- порядок, условия установления и размеры выплат доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

Перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада, ставки заработной платы, 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, муниципального образования Темрюкский район, коллективным или трудовым договором.

1.7. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ №15 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной системе учреждения на соответствующий финансовый год.

1.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предпринимаемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг (сетевых показателей).

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

2. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих

2.1. Оплата труда руководителей, специалистов производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает должностные оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в таблице:

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам
должностных окладов, ставок заработной платы
работников МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
2.3.1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала.	
2.3.1.2.	завхоз младший воспитатель	0,00
2.3.2.	Должности работников обслуживающего персонала	
2.3.2.1.	Повар Сторож Дворник Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	0,00
2.3.3.	Должности педагогических работников	
2.3.3.1.	1 – квалификационный уровень:	0,00
	инструктор по физической культуре;	
	музыкальный руководитель	
2.3.3.2.	2 – квалификационный уровень:	0,08
2.3.3.3.	3 – квалификационный уровень:	0,09
	воспитатель;	
2.3.3.4.	4 – квалификационный уровень:	0,10
	старший воспитатель;	
	Учитель-логопед	
	Учитель -дефектолог	

2.4. 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ №15, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается

в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (должностными окладами). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем на основании данных специальной оценки условий труда (до 12%) (ст.147 ТК РФ).

3.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Педагогическим работникам за обучение на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья до 20%.

3.2.2. **Выплата за работу с вредными условиями труда** устанавливается в соответствии со ст.147 ТК РФ .

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 место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.2.33. **Выплата за совмещение должностей** устанавливается работнику при совмещении им должностей.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

3.2.4. **Выплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

3.2.5. **Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.6. **Выплата 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 доплаты – 35% части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.7. **Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.8. **Выплата за сверхурочную работу** составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
работникам МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Критерии повышения	Размер выплаты в %отношении к должностному окладу	основание
3.2.9	Выплата за работу с вредными условиями труда		согласно специальной оценке условий труда
3.2.9.1	За работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов За работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением щелочей и химических веществ	4%	Карта №1 специальной оценки условий труда от 31.03.2015 г
3.2.9.2	Стирка, сушка, и глажение спецодежды, белья.	4%	Специальная оценка условий труда карта аттестации №8 Раздел IV, глава 21, ст 147 ТК РФ
3.2.9.3	Выплата за увеличение объема работы или исполнение		По соглашению сторон

	обязанностей временно отсутствующего работника		
3.2.8. 4	Выплата за работу в ночное время	35%	ТК РФ
	Младшим воспитателям за помощь в организации воспитательно-образовательного процесса	30%	Решение Совета МБДОУ ДС КВ №15 протокол № 1 от 05.03.2014 г.
3.2.8. 5.	Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных группах для воспитанников, с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития на основании медицинского заключения.	20%	Приложение к письму Минобразования России от 12.01.93 г. № 10/32-Т
3.2.9. 6.	Младшим воспитателям за воспитательно-образовательную работу в логопедических группах	20%	Решение Совета МБДОУ ДС КВ №15 протокол № 1 от 05.03.2014 г.

3.3. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.4. На период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, за ними сохраняется средний месячный заработок (ст.187 ТК РФ).

3.5. За счет экономии (при наличии денежных) средств организации могут быть предусмотрены следующие выплаты:

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

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

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), отработанному времени.

4. Виды стимулирующих выплат

4.1. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть .

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС КВ №15 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

4.3. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

4.5. В Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС КВ №15 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника 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 окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории;

4.7. В целях повышения качества деятельности работников Положением

об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №15 муниципального образования Темрюкский район предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера

**5.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ВОСПИТАТЕЛЯМ МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В отношении к должностно му окладу
5.1.	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (на основе анализа табеля посещаемости)	до 50%
5.2.	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса	до 30%
5.3.	Участие в проведении комплексных мероприятий, способствующих укреплению здоровья, психофизическому развитию детей, в проведении пропаганды здорового образа жизни;	до 30%
5.4.	За применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	до 30%
5.5.	За участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС ДО	до 100%
5.6	за внедрение ФГОС ДО в образовательный процесс	до 100%
5.7.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды):	до 50%
5.8.	За участие в разработке программы развития ДОУ	до 100%
5.9	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	до 30%
5.10	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 70%
5.11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	до 100%

5.12	Особый вклад в развитие Учреждения: Организация деятельности воспитанников ДООУ в социально - значимых проектах, акциях, мероприятиях, групповых и индивидуальных учебных проектах воспитанников. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 100%
5.13	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%
5.14	-за высокий уровень образовательной деятельности с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения; -Проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30% до 30%
5.15.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: -Написание планов работы в электронном виде. -Составление презентаций опыта работы в электронной форме. -Наличие публикаций в СМИ.	до 30%
5.16	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%
5.17	За ведение сайта ДООУ (систематическое обновления информации)	до 50%
5.18.	Трансляция педагогического опыта: Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы): -Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне.	до 20% до 30% до 50% до 100%
5.19	за своевременное обновление и актуальность содержания информационных стендов для родителей, папок – передвижек	до 20%

5.20	Работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной работы, экскурсий, походов и прочее (количество детей, родителей)	до 50%
5.21	За воспитание и обучение детей – инвалидов. Реализация индивидуального плана работы с ребенком-инвалидом, посещающим дошкольную группу.	до 50%
5.22	Результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами : -от 75% с положительной динамикой; -от 50 до 74 – с положительной динамикой	до 50% до 30%
5.23	За работу педагогов в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ, и участие в комиссии ПМПК района	до 30%
5.24.	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 30%
5.25	Работа с семьями группы риска, детьми- инвалидами	до 50%
5.33	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 50%
5.26	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОУ; отсутствие задолженностей	до 20%
5.27	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (благодарственные письма, публикации положительного содержания в средствах массовой информации о педагогах дошкольного образовательного учреждения).	до 20%
5.28	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультативными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых ячеек и т.д.)	до 30%
5. 29	Председателю первичной профсоюзной организации	20%
5.30	Выплаты за стаж педагогической работы: При стаже педагогической работы От 1 до 5 лет- От 5 до 10 лет- От 10 лет-	5% 10% 15%
5.31	Ответственному за ведение трудовых книжек	15%

**6.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В рублевом выражении %,
6.1	За разработку основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС	до 100%
6.2	За внедрение ФГОС ДО в образовательный процесс	до 50%
6.3	-За высокий уровень организации аттестации педагогических работников -Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме	до 50% до 30%
6.4	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении (Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка пед. кадров по замене.)	до 30%
6.5	За качественный и своевременный контроль за организацией питания в учреждение	до 50%
6.6	За разработку и проведение мероприятий по предупреждению дорожно - транспортных происшествий	до 50%
6.7	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности	до 30%
6.8	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	до 50%
6.9	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	до 30%
6.10	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	до 50%
6.11	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	до 30%
6.12	Организация наставничества для начинающих воспитателей	до 20%
6.13	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах -на муниципальном -региональном или федеральном уровне.	до 30% до 50%
6.14	Особый вклад в развитие Учреждения: Организация мероприятий, повышающих авторитет и	до 30%

	имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	
6.15	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада: Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	до 50%
6.16	Своевременное обновление информации на сайте дошкольного образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства ежемесячно	до 30%
6.17	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Ведение документации в электронном виде. Составление презентаций о работе учреждения. Наличие публикаций в СМИ	до 50%
6.18	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%
6.19	Взаимодействие с семьями воспитанников: Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	до 30%
6.20	Отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 30%
6.21	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие действующего педагогического совета, методического объединения; отчетов о результатах самообследования деятельности учреждения; органов самоуправления и т.д.)	до 30%
6.22	Методическое сопровождение услуг дошкольного образования детям, не посещающим дошкольное образовательное учреждение	до 30%
6.23	Создание в ДОУ условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	до 30%
6.24	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах (победители, лауреаты). - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. -Заочные:	до 75% до 50% до 30% до 10%
6.25	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления,	

	организация выставок и др. - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. .	до 75% до 50% до 30%
6.26	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий, руководство муниципальным методическим объединением	до 30%
6.27	Внедрение инновационной и экспериментальной деятельности	до 100%
6.28	Эффективность и качество исполнения управленческих решений. Интенсивность и напряженность работы. Ведение общественной работы.	до 30%
6.29	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе, руководство методическими объединениями, консультативными пунктами и т.д.	до 100%

7.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

**Учителя-логопеда(дефектолога) МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В рублевом выражении %,
7.1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 50%
7.2	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	до 30%
7.3	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 20%
7.4	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	до 30%
7.5	За работу в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ, участие в комиссии ПМПК	до 50%
7.6	Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по выпуску детей):	до 50%

	- 100% выпускников (из группы для детей с тяжелыми нарушениями речи); - от 50 до 100% выпускников (из группы для детей с задержкой психического развития).	до 50%
7.7	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 30%
7.8	Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30% до 50% до 75%
7.9	Особый вклад в развитие Учреждения. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	до 30%
7.10	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
7.11	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
7.12	Интенсивность и напряженность работы (участие в утренниках, праздниках, уборках, субботниках, ремонте и др.).	до 30%
7.13	Участие в опытно-экспериментальной работе	до 50%
7.14	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
7.15	использование занятий с детьми мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 50%

7.16	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций (Наличие благодарственных писем от родителей с указанием конкретных заслуг или за проведенное мероприятие)	до 30%
7.17	Работа с семьями и детьми группы риска, детьми-инвалидами	до 50%
7.18	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
7.19	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 30%
7.20	За ведение сайта ДОУ (систематическое обновления информации)	до 30%

8.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Музыкальный руководитель МБДОУ ДС КВ №15 муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Доплаты и надбавки	В рублевом выражении %,
8.1	Эффективная работа с родителями: выполнения плана мероприятий по работе с родителями в полном объеме; организация эффективных форм работы (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях) отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	до 30%
8.2	Инновационная работа педагога: участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, использование в воспитательно-образовательном процессе собственных разработок, программы развития ДОУ.	до 50%
8.3	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия,	до 30%
8.4	размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 30%
8.5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне на муниципальном уровне на внутри садовом уровне	до 75% до 50% до 30%

8.6	Результативность работы педагога с детьми: уровень освоения детьми образовательной программы (положительная динамика освоения детьми образовательной программы по результатам мониторинга); участие воспитанников в творческих конкурсах (участие и достижения) на муниципальном и внутри садовском уровне	до 50%
8.7	Наличие публикаций в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы	до 50%
8.8	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала, активное участие в подготовке и оформлении зала для проведения утренников и развлечений.	до 30%
8.9	Зафиксированное участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы	до 100%
8.10	Инновационная образовательная деятельность по работе с детьми: а) презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, мастер-классах, педагогических чтениях, ММО; б) участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе.	до 100%
8.11	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда.	до 50%
8.12	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий,	до 30%
8.13	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
8.14	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 50%
8.15	проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30%
8.16	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 20%
8.17	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
8.18	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%

9. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Инструктора по физической культуре МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Доплаты и надбавки	В рублевом выражении	%,
9.1	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий: -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей); -Организация эффективных форм работы (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях)	до 30%	
9.2	Инновационная работа педагога: -участие в экспериментальной работе, -работа в творческих группах,	до 50%	
9.3	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: -выступления на конференциях, форумах, семинарах, -открытые занятия, -размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 50%	
9.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне на муниципальном уровне на внутри садовом уровне	до 75% до 50% до 30%	
9.5	Содержание в надлежащем виде рабочего места и физкультурного зала, активное участие в оформлении физкультурного зала и проведении спортивных праздников.	до 30%	
9.6	Отсутствие травматизма воспитанников.	до 30%	
9.7	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 30%	
9.8	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	до 50%	
9.9	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 30%	
9.10	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде.	до 50%	

	Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	
9.11	Трансляция педагогического опыта: -Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30% до 50% до 75%
9.12	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
9.13	Особый вклад в развитие Учреждения. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
9.14	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%
9.15	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
9.16	проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30%
9.17	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%

**10.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
Педагога-психолога МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %, рублевом выражении
10.1	Высокое качество образовательного процесса: Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 50%
10.2	Разработка письменных рекомендаций воспитателям по развитию детей.	до 30%
10.3	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника	до 30%
10.4	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения. Готовность выпускников к обучению в школе.	до 100%
10.5	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 50%
10.6	Трансляция педагогического опыта: Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30% до 50% до 75%
10.7	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
10.8	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе,	до 100%
10.9	Работа с семьями и детьми группы риска, детьми-	до 50%

	инвалидами	
10.10	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%
10.11	За работу в системе сетевой город образования(ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%
10.12	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий	до 30%
10.13	размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах	до 30%
10.14	За работу в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ, участие в комиссии ПМПК	до 50%
10.15	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
10.16	проведение консультативной, психокоррекционной реабилитационной работы	до 50%
10.17	проведение тренингов для педагогов и родителей (законных представителей)	до 30%
10.18	за разработку коррекционной (апробированной и авторской) программы и технологии	до 100%
10.19	составление рекомендаций для педагогов и родителей по вопросам психического развития, воспитания и обучения детей, в т. ч. имеющих проблемы в умственном, эмоциональном и социальном развитии	до 50%
10.20	составление индивидуальных образовательных маршрутов для воспитанников в соответствии с уровнем их психического развития.	до 50%
10.21	участие в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей воспитанников	до 50%

**11.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
Младший воспитатель МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %, рублевом выражении
11.1	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	до 30%
11.2	- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	до 30%
11.3	За активное участие в воспитательно - образовательной работе в группе: - участие в детских праздниках и развлечениях; - помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам;	до 50%
11.4	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 30%
11.5	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
11.6	За сезонную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей(уборка снега, листьев, травы; посадка и полив цветов).	до 50%
11.7	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей.	30%
11.8	Участие в создании и сохранении развивающей среды.	до 30%
11.9	За работу с детьми ясельной и младшей групп.	до 50%
11.10	Работа в группе с превышением нормативной численности детей (по факту).	до 50%

12.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Завхозу МБДОУ ДС КВ №15

муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %, рублевом выражении
12.1	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	до 50%
12.2	контроль за экономией энергии, водопотребления, газоснабжения за внедрение энергосберегающих технологий	до 30%
12.3	ответственному за противопожарную безопасность за выполнение требований по пожарной и антитеррористической безопасности, Обеспечение выполнений требований ПБ (ведение документации)	50%
12.4	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников.	до 30%
12.5	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	до 50%
12.6	Своевременное обеспечение ДОУ моющими, чистящими средствами, посудой, инвентарем.	20%
12.7	Укрепление и сохранность материально-технической базы ДОУ.	20%
12.8	за качественное ведение документации и проведение инструктажей	20%
12.9	за сложность и напряженность в работе: -выезд в бухгалтерию для сдачи отчетности и т.д.	30%
12.10	за своевременное и качественное составление установленной отчетности и ведение документации по складу питания	30%
12.11	За высокий уровень исполнительской деятельности (своевременное заключение договоров с поставщиками, подготовку отчётов, заполнение журналов и ведение отчётной документации, своевременную доставку продуктов питания).	до 50%

12.12	за обеспечение своевременного и качественного контроля за санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	до 50%
12.13	Содержание в санитарном состоянии складских помещений	20%
12.14	Ответственному за охрану труда и здоровье участников воспитательного процесса, за ведение документации по охране труда, проведение инструктажей, организацию мероприятий по ГО и ЧС	30%

13.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

**Машинисту по стирке белья МБДОУ ДС КВ №15
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %, рублевом выражении
13.1	за качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря	30%
13.2	за выполнение работ по вторичному использованию мягкого инвентаря	до 20%
13.3	За качественную стирку и рациональное использование моющих средств.	10%
13.4	За правильное использование оборудования в соответствии с инструкциями по эксплуатации и его сохранность.	20%
13.5	качественная стирка и глажение белья	до 30%
13.6	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
13.7	за стирку белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	до 50%
13.8	эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий	до 30%
13.9	ремонт мягкого инвентаря и спец. одежды	до 100%
13.10	хранение и уход костюмов для мероприятий	до 50%

**14.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

дворнику МБДОУ ДС КВ №15

муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %, в рублевом выражении
14.1	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
14.2	Образцовое содержание участка ДОУ.	до 30%
14.3	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	20%
14.4	За дизайн и обновление территории, участков	до 50%
14.5	За уровень сохранности имущества, находящегося на территории ДОУ.	до 30%
14.6	Уборка прилегающей по периметру территории на расстоянии 1 метр от забора.	до 50%
14.7	за уборку уличного туалета	30%
14.8	Своевременная уборка сухостойных деревьев и качество полива газонов и цветников.	до 30%

**15.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

сторожу МБДОУ ДС КВ №15

муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %, в рублевом выражении
15.1	За осуществление сохранности зданий, сооружений, имущества, организацию их безаварийного функционирования.	до 50%
15.2	Обеспечение сохранности материальных ценностей в помещениях ДОУ, отсутствие хищений, краж.	до 30%
15.3	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
15.4	За качественную работу пропускного режима	20%
15.5	Своевременность оповещения при возникновении ЧС.	до 30%
15.6	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	до 50%

**16.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

повару МБДОУ ДС КВ №15

муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %,
16.1	Выполнять вспомогательные работы при изготовлении блюд и кулинарных изделий.	до 50%
16.2	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
16.3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	15%
16.4	соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	до 30%
16.5	за высокий температурный режим в летний период	до 50%
16.6	за работу в условиях отсутствия необходимого оборудования, усложняющих процесс приготовления пищи	30%

**17.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Для всех категорий работников МБДОУ ДС КВ №15

муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Доплаты и надбавки	В %, рублево м выражении
17.1	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: - при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории - при наличии второй квалификационной категории	0,15(15%) 0,10 (10%) 0,05 (5%)

17.2	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание: - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Тамани» - за учёную степень доктора наук. За награждение почетными грамотами и наградами: -почетная грамота Министерства образования и науки РФ Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение	0,075 (7.5%) 0,15 (15%) 0,075 (7.5%)
17.3	Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы в ДОУ: - при выслуге лет от 1 до 5 лет - при выслуге лет от 5 до 10 лет - при выслуге лет от 10 лет	5 % 10 % 15 %
17.4	За участие в конкурсах, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях мероприятий для детей и работников - на уровне учреждения - на уровне района - на уровне края	30% 50% 100%
17.5	За оказание своевременной и качественной первой помощи работникам и воспитанником.	10%
17.6	Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения: - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - за сложность, интенсивность и напряжённость выполняемой работы	до 100% до 100%
17.7	Производить ежемесячную доплату стимулирующего характера в размере 3000 руб.отдельным наиболее значимым категория ДОУ – педагогическому персоналу Заведующей, старшему воспитателю, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу психологу, воспитателям за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени	3000 руб.

17.8	Производить стимулирующие выплаты всем педагогическим работникам и отдельным категориям работников в размере 3000 рублей (учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель, помощник воспитателя, старшая медсестра, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож) за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени	3000руб.
17.9	За проведение работы в микрорайоне учреждения с целью увеличения контингента воспитанников (проведение подворовых обходов)	до 100%
17.10	- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей(за ведение трудовых книжек),	20%
17.11	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, исполнение общественной нагрузки. (подготовка к мероприятиям ,и т.д.)	до 100%
17.12	За эстетическое оформление предметно-развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм	до 50%
17.13	За выполнение косметического ремонта учреждения силами работников учреждения	до 100%
17.14	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении	до 50%
17.15	За организацию работы по социальной защите работников; участие в разработке нормативно-правовой документации и т.д. (председателю ПК)	до 100%
17.16	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ.	до 100%
17.17	ответственному за подготовку и ведение пенсионных дел оформление и сдача отчетности	30%
17.18	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, осеннее-зимнему, летнему периоду.	до 30%
17.19	Ответственному за охрану труда, ведение документации и сдача отчетности.	30%
17.20	- качественное ведение документации и проведение инструктажей	20%
17.21	- За организацию контроля и работы за состоянием охраны труда и реализации предложений по их улучшению для включения в коллективный договор.	20%

17.22	за образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения, закреплённых помещений. - за озеленение территории	до 100%
17.23	За качественный и своевременный контроль за организацией питания в учреждения (комиссии по питанию)	20%
17.24	За своевременное информирование администрации и служб МЧС при угрозе целостности имущества	20%
17.25	За образцовое содержание прилегающего участка к территории учреждения	15%
17.26	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при обильных снегопадах, ветрах и др.	25%
17.27	Образцовое ведение личных дел работников, детей своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью.	30%
17.28	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	30%
17.29	За работу не входящую в круг обязанностей	до 100%
17.30	За своевременную и качественную подготовку к лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы	

18. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

18.1. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ ДС КВ №15 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений.

18.2. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по мере возникновения экономии фонда оплаты труда.

18.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ ДС КВ №15. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

18.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

18.5. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ ДС КВ №15.

18.6. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ ДС КВ №15 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

18.7. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ ДС КВ №15 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

18.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

18.9. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

18.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему педагогической работы, отработанному времени.

19. Порядок и условия премирования.

19.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

19.2. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

19.3. Единовременное премирование работников МБДОУ ДС КВ №15 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

19.4. Педагогические работники ДОУ, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

19.5. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ ДС КВ №15.

19.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ ДС КВ №15 оформляет приказом.

19.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУДС КВ №15, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

19.8. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

19.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий временной нетрудоспособности и т.д.

19.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в МБДОУ ДС КВ №15 установлены премии:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы и др.

19.11. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- осуществление 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 отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

19.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

19.14. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.

19.15. Премии к юбилеям работы в МБДОУ ДС КВ №15, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

19.16. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в п.19.20.

19.17. Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

19.18. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра) представляет заведующему МБДОУ ДС КВ №15 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

19.19. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п.19.20. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

19.20. Настоящим положением определен примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии, а так же размер снижения премии (в процентах):

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, НАРУШЕНИЙ
ДИСЦИПЛИНЫ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ
СНИЖЕНИЕ ИЛИ ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ**

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения премии
1.	За нарушение дисциплины	
	а) прогул	100
	б) появление на работе в нетрезвом состоянии	100
	в) опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым (смертельным) исходом	100
5.	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей	100

19.21. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

20. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

20.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ ДС КВ №15, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

-полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

21. Заключительные положения

22.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

22.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ ДС КВ №15 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

22.3. Главный бухгалтер ЦБ УО ТР в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему МБДОУ ДС КВ №15 справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

22.3. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

22.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Н.Н.Недочитайленко

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____ Н.А.Волкодав

«18 » мая 2020 г

«18 » мая 2020 г

Соглашение
администрации и сотрудников
МБДОУ ДС КВ №15
по улучшению условий и охране труда
на 2020 год.

Администрация МБДОУ ДС КВ №15 в лице заведующего Волкодав Н.А. и трудовой коллектив в лице председателя ППО Недочитайленко Н.Н. заключили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда на 2020 год.

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая эффективность			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физ. работ	
						Всего	женщин	всего	женщин
1	Проведение специальной оценки условий труда.	1 раб.м еста	3700 Бюджетные средства	июнь 2020 г	Волкодав Н.А., заведующий	3	3		
2	Издание инструкций по охране труда.	20 шт	500 р	По необходимости	заведующий	38	35		

3	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	3 чел 1 раз в год	-	декабрь 2020	Волкодав Н.А.,заведующий	38	35		
4	Обучение лиц, ответственных за электробезопасность	2 чел	500,00	Октябрь 2020		38	35		
5	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами(замена светильников)	10 шт	13000,00	Май 2020г.	завхоз	38	35		
6	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности(замер сопротивления контуров)		12000,00	Ноябрь 2020 г	Волкодав Н.А.	38	35		

7	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, СИЗ и смывающими и обезвреживающими средствами.	16 чел	15000,00	Май 2020 г	завхоз	13	13		
8	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	38 чел	17510,00	1-3 кв-л 2020г.	Заведующий	38	35		
9	Устройство на пищеблоке вентиляционной системы с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды.	1 шт	49000,00	Июнь 2020 г	Завхоз	3	3		
10	Устройство тротуаров на территории МБДОУ в целях обеспечения безопасности работников.		14567,00	Май 2020	Завхоз, заведующий	38	35		

12	Замена электропроводки в здании		17000 00,00	Июль 2020	Завхоз, заведующий	38	35		
----	---------------------------------------	--	----------------	--------------	-----------------------	----	----	--	--

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Н.Н.Недочитайленко

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____ Н.А.Волкодав

«18 » мая 2020 г

«18 » мая 2020 г

Перечень

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм *Приказ Минтруда России от 9. 12. 2014 г. № 997н, п.60 (Зарегистрирован в Минюсте России 26 февраля 2015 г. N 36213. Вступает в силу 27.05.2015 г.)*

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год
1	Младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
2	повар	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
3	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды и белья	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 6 пар дежурный дежурные

4.	дворник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
5	заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Н.Н.Недочитайленко

«18 » мая 2020 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ ДС КВ №15

Н.А.Волкодав

«18 » мая 2020 г

Перечень

профессий, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств
Приказ Минтруда №805н от 23-11-2017 г "Об утверждении типовых норм
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или)
обезвреживающими средствами" (с изменениями и дополнениями)

№	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц
1	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
2	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды и белья	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
3	дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

4	Воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу	100 мл
6	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу	100 мл

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Н.Н.Недочитайленко

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____ Н.А.Волкодав

«18 » мая 2020 г

«18» мая 2020 г

Перечень
профессий, работ, при выполнении которых предоставляются доплата за
вредные условия труда

№ п/п	Наименование профессии, специально сти	Размер доплаты	Основание
1	Младший воспитатель	4% должностному окладу	к Специальная оценка условий труда карта аттестации №6, №7 от 26.03.2019 №4 №5№6№7№8 от20.11.2019 Раздел IV, глава 21, ст 147 ТК РФ
2	Повар	4% должностному окладу	к Специальная оценка условий труда карта аттестации №1 от 31.03.2015
3	Машинисту по стирке и ремонту спец. одежды и белья	4% должностному окладу	к Специальная оценка условий труда карта аттестации №8 Раздел IV, глава 21, ст 147 ТК РФ

Приложение №7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

____ Н.Н.Недочитайленко

«18» мая 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ ДС КВ №15

____ Н.А.Волкодав

«18» мая 2020 г.

**Перечень должностей и продолжительность ежегодного удлиненного
оплачиваемого отпуска.**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительнос ть отпуска	Основание
1.	Заведующий	56 календарных дня	за работу с детьми имеющими отклонения в развитии.(приказ управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район №100 от 31.01.2017 г
2.	Старший воспитатель	56 календарных дня	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии. Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г №466
3.	Музыкальный руководитель	56 календарных дня	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии. Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г
	Воспитатель логопедической и коррекционной групп	56 календарных дня	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии. Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г
	Учитель-логопед	56 календарных дней	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии. Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г
	Учитель-дефектолог	56 календарных дней	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии. Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г
4.	Воспитатель младшей группы	42 календарных	Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г №466

		дня	
5.	Воспитатель старшей группы	42 календарных дня	Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г №466
	Воспитатель средней группы	42 календарных дня	Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г №466
6	Инструктор по физической культуре	56 календарных дня	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г

Пронумеровано 78 листов
Прошнуровано 78 листов
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____ Н.А.Волкодав
Председатель ППО
_____ Н.Н.Недочитайленко

Пронумеровано 78 листов
Прошнуровано 78 листов
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____ Н.А.Волкодав
Председатель ППО
_____ Н.Н.Недочитайленко

Пронумеровано 78 листов
Прошнуровано 78 листов
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____ Н.А.Волкодав
Председатель ППО
_____ Н.Н.Недочитайленко

Пронумеровано 78 листов
Прошнуровано 78 листов
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____ Н.А.Волкодав
Председатель ППО
_____ Н.Н.Недочитайленко