Заведующий МБДОУ ДС КВ №15

Волкодав Н.А

подпись Ф.И.О.

«18» мая 2023 г.

Печать

Председатель первичной профсоюзной организации

Недочитайлеенко Н.Н

подпись

Ф.И.О.)

«18 » мая 2023 г.

Печать

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №15 муниципального образования Темрюкский район

на 2023-2026 годы.

Принят на общем собрании работников.
Протокол от 18 мая 2023 г № 5

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 19.05.2023 г. № 25-Т
гл. спец-т Овсиенко
наименование должности, подпись, Ф.И.О

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**

.

(наименование образовательной организации)

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 – руководителя образовательной организации Волкодав Натальи Анатольевны (далее – работодатель, образовательная организация);

(Ф.И.О руководителя)

- работники МБДОУ ДС КВ №15 в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15 Общероссийского Профсоюза образования (далее – профсоюзный комитет) в лице председателя Недочитайленко Надежды Николаевны

(Ф.И.О председателя первичной профсоюзной организации)

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

1.3.2. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность 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 соглашением.

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 18 мая 2023 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ ДС КВ №15, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись 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 подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБДОУ ДС КВ №15показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

2.4.3. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15 и при условии, если педагоги, для которых МБДОУ ДС КВ №15 является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных

сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.[1]

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

обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;

работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.[2]

2.4.6. Работодатель уведомляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15 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. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 *часа в неделю* для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ ДС КВ №15, 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

---

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

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

необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

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

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в МБДОУ ДС КВ №15 принят Кодекс этики и служебного поведения работников с учетом мнения комитета профсоюза первичной профсоюзной организации (Приложение № 11).[4]

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

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

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

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

2.6. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15 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 МБДОУ ДС КВ №15 при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения 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 образовательной организации.

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту

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

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. Включать 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 руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет). [6]

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.[7]

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере *10% от должностного оклада 1 раз в месяц)(приложение №2);*

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2000.00 руб ежемесячно

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

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

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению

---

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

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

государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников МБДОУ ДС КВ №15.

3.9.2. Содействуют МБДОУ ДС КВ №15 проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников:

- повышают мотивацию педагогов в росте профессионального мастерства;

-активизируют творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения;

-повышают мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;

-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 расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, 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. Для педагогических работников, работающих с детьми с ОВЗ устанавливается 25-часовая рабочая неделя.

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от

22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

4.1.6. В МБДОУ ДС КВ №15 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МБДОУ ДС КВ №15 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

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

4.1.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

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

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

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

В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБДОУ ДС КВ №15 может привлекаться к выполнению

хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

4.1.13. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

4.1.18. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, заместителей 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).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.19. 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.

4.1.20. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 7 к коллективному договору).

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

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

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

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

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

4.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 12).

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, продолжительностью до 14 календарных дней

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней

-одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, продолжительностью 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;- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дня;

- председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дня;

- членам профкома - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дня;- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дня;

- за стаж работы в организации (20 лет) - до 3 календарных дня

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

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия 1 *календарный день);*

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края -1 *календарный день);*

- при вакцинации от коронавирусной инфекции (два календарных дня);

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.[8]

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

4.2.5. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15 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 денежных средств на лицевой счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 *число текущего месяца*, окончательный расчет 8 *число следующего месяца*

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании *Положения об отраслевой системе* оплаты труда.

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

5.1.5. Ежемесячные выплаты стимулирования отдельных категорий работников и доплаты педагогическим работникам, в размере трех тысяч рублей каждая, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплаты 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, наличия государственных наград 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 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 № 5 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 или опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% 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. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.1.10. 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, учебные программы, профили работы (деятельности).[9]

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;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

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

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников 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,

---

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

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

преимущественно на увеличение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников;

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

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании 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 МБДОУ ДС КВ №15;

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

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за превышение наполняемости групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка);

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности:

по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий;

по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда;

по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере 10 % от оклада

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

5.2.3. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с

учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия. Но не более чем в течение 5 лет.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. 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.

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

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

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере 5000.00 рублей (при стаже работы в МБДОУ ДС КВ №15 не менее 10 лет) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере 5000,00 рублей (при наличии денежных средств из фонда экономии заработной платы).

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

6.2. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15 обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный 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 в соответствии с Положением о материальной помощи районной организации Профсоюза образования.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

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

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

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

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

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

6.4. Стороны совместно:

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

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ *спартакиады, Дни здоровья и др..)*

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с профсоюзным комитетом первичной профорганизации МБДОУ ДС КВ №15 ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 3)

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение

медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере , установленном трудовым законодательством (не менее 0,2 процента суммы затрат на организацию образовательного процесса).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 года N 467н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.1.7. 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 МБДОУ ДС КВ №15.

7.1.8. Проводить специальную оценку 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 № 6,7,8).

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 МБДОУ ДС КВ №15 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 МБДОУ ДС КВ №15 комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

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

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя 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 членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам 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 МБДОУ ДС КВ №15 в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил 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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее 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 профсоюзного комитета 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.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

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 организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

8.3.2. С учетом мотивированного мнения 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 личность 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);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы МБДОУ ДС КВ №15 по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

8.3.4. С предварительного согласия 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 МБДОУ ДС КВ №15 (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).

8.3.8. 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 и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;
- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МБДОУ ДС КВ №15 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

Приложение №1
к коллективному договору

Заведующий МБДОУ ДС КВ №15

Волкодав Н.А

(подпись Ф.И.О.)
« 18 » мая 2023 г.
Печать

Председатель первичной профсоюзной организации

Недочитайлеенко Н.Н

(подпись Ф.И.О.)
« 18 » мая 2023 г.
Печать

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

наименование 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.

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

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя МБДОУ ДС КВ №15, его заместителя – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) 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 (расторжение) 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 МБДОУ ДС КВ №15 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);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 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).

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБДОУ ДС КВ №15 работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата МБДОУ ДС КВ №15 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;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ №15 принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

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

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

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых от пусков;

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

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, **(ст. 215 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 на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

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

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить 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.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МБДОУ ДС КВ №15 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями субботой и воскресеньем.

Для сторожей предусмотрена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один месяц.

4.3. 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).

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

4.5. Режим работы (смены)

Начало и окончание работы:

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

- накануне непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню - с 6-00 часов до 12-00 часов и с 8-00 часов до 15-00часов.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

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

- накануне непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню - с 7-30 час. До 15-30 час.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

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

- накануне непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню- с 13-00 час. До 14-00 час.;

Для воспитателей:

- в обычный рабочий день – с 7-30 час. до 14-30час. и с 10-30час. до 17-30час;
- накануне непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню -с 7-30 час. до 14-30час. и с 10-30час. до 17-30час.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.6. 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;

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

-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;

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБДОУ ДС КВ №15 (ст.113 ТК РФ).

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

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

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

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

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

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

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по

водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

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

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

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

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

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

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

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

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

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

4.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в МБДОУ ДС КВ №15 по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

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

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда *(ст.117 ТК РФ, список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22)*;
- выполняющим работы особого характера;
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору № 7,8.

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.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБДОУ ДС КВ №15, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МБДОУ ДС КВ №15 .

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБДОУ ДС КВ №15, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из

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

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый *(без содержания)* отпуск продолжительностью до 3__ календарных дней.

5. Поощрения

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

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

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

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

6.4. 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.

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

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

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

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

_____Н.Н.Недочитайленко

«18 » мая 2023 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15

_____ Н.А.Волкодав

«18 » мая 2023г

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 квалификационный 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 обязанностей временно отсутствующего работника		По соглашению сторон
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 № 1от05.03.2014 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 № 1от 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 учреждении, 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 должностному 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 здоровье сберегающих 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 ДОУ 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 ДОУ (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- От10 лет-	 5% 10% 15%
5.31	Ответственному за ведение трудовых книжек	15%
5.32.	Наставникам за работу с молодыми специалистами	10%

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.	до30%
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% до50% 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 проведённое 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 5о% 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. Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	до 50%

	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-инвалидами	до 50%

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%
1014	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,	до 50%

	прилегающей территории и т.д.	
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 %, 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 %, 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.	до30%
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 %, рублевом 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	 до100% 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)	до100%
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 также 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

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

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

21.3. 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.

21.4. 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.

21.5. 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 порядк

Приложение № 3
к коллективному договору

Соглашение
по улучшению условий и охране труда работников МБДОУ ДС КВ №15
на 2023-2026 годы

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

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стои-мость работ, руб.	Срок выполнения	Отв. за выпол-нение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, человек		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	
						всего	женщ	всего	жен
1	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	15	50000,00	Июнь 2023		31	30		
2	Установка приточно-вытяжной вентиляции и кондиционирования воздуха.	1	46000,00	Июнь 2023		4	4		
3	Обеспечение	10	1200	Май		10	10		

	спецодеждой, СИЗ работников.		0,00	2023					
4	Обновление оргтехники на рабочих местах, мебели, согласно СанПиН.	1	27000,00	Март 2023		5	5		
5	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	31	20000,00	Апрель.май 2023		31	30		
6	Проведение специальной оценки условий труда (рабочие места:_____)	12	12000,00	2024		13	13		
7	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	1	12000,00	Март 2023		31	30		
8	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений: гардеробной, санузла, душевой кабиной, комнатой личной гигиены женщин.	1	2000,00	Июнь 2024		31	30		
9	Организация работы кабинета по охране труда (уголка).	1	1500,00	Сентябрь 2023,2024,2025		31	30		
10	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	5	1000,00	Апрель 2023-2026		31	30		
1	Реализация	1	1000	2023-		31	30		

1	мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах		,00	2026					

Соглашение подписали:

Заведующий _____ Н.А.Волкодав
МП

Председатель ППО _____ Н.Н Недочитайленко

Приложение №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____Н.Н.Недочитайленко

«18» мая 2023 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав

«18 » мая 2023 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

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____Н.Н.Недочитайленко
«18 » мая 2023 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав
«18 » мая 2023 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 Средства, сушащие кожу и отталкивающие влагу	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
6	Повар	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

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____Н.Н.Недочитайленко

«18 » мая 2023 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав

«18 » мая 2023 г

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

№ п/п	Наименование профессии,специальности	Размер доплаты	Основание
1	Младший воспитатель	4% к должностному окладу	Специальная оценка условий труда карта аттестации №6, №7 от 26.03.2019 №4 №5№6№7№8 от20.11.2019
2	Повар	4% к должностному окладу	Специальная оценка условий труда карта аттестации №1 от 24.12.2020
3	Машинисту по стирке и ремонту спец. одежды и белья	4% к должностному окладу	Специальная оценка условий труда карта аттестации №8 от 26.03.2019

Приложение №7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
____Н.Н.Недочитайленко
«18 » мая 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав
«18 » мая 2023 г.

Перечень должностей и продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска.

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность 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 дня	Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г №466
5.	Воспитатель старшей группы	42 календарных дня	Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г №466
	Воспитатель средней группы	42 календарных дня	Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г №466
6	Инструктор по физической культуре	56 календарных дня	за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии. Постановление Правительства РФ от14.05.2015 г

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____Н.Н.Недочитайленко

«18 » мая 2023 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав

«18» мая 2023 г

Перечень
Должностей и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска	Основание
1.	Повар	7 календарных дней	Специальная оценка условий труда карта аттестации №1 от 24.12.2020 Раздел V, главы 19, статьи 117 ТК РФ

Приложение № 9

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1***
1	**2**
Учитель; преподаватель.	воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Руководитель физического воспитания.	инструктор по физической культуре.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель,
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	инструктор по физической культуре.

Приложение № 10

Заведующий МБДОУ ДС КВ №15	Председатель первичной профсоюзной организации
Волкодав Н.А	Недочитайлеенко Н.Н
(подпись Ф.И.О.)	(подпись Ф.И.О.)
«18» мая 2023 г.	« 18» мая 2023 г.
Печать	*Печать*

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ ДС КВ №15

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

3. Педагогические работники МБДОУ ДС КВ №15, замещающие должности воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МБДОУ ДС КВ №15 в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере

образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом МБДОУ ДС КВ №15.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за месяц до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части[12].

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

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

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в МБДОУ ДС КВ №15 составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты;

---

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

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

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

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в МБДОУ ДС КВ №15 системой оплаты труда.

Приложение №11

Заведующий МБДОУ ДС КВ №15	Председатель первичной профсоюзной организации
Волкодав Н.А	Недочитайлеенко Н.Н
(подпись Ф.И.О.)	(подпись Ф.И.О.)
«18» мая 2023 г.	« 18» мая 2023 г.
Печать	*Печать*

Кодекс
этики и служебного поведения педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №15 муниципального образования Темрюкский район

I. Общие положения

1.1.Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников (далее - Кодекс) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №15 муниципального образования Темрюкский район (далее - Образовательная организация) основан на положениях Конвенции о правах ребенка (принята Генеральной ассамблеей ООН резолюция 44/25 от 20.11.1989), Федерального закона от 24.07.1998 № 124/ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Конституции Российской Федерации, Семейного Кодекса Российской Федерации (утвержден 29.12.1995 № 223-ФЗ), Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (п.4 ст.47), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового Кодекса Российской Федерации (утвержден 30.12.2001 № 197-ФЗ), иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2.Целью разработки и принятия Кодекса является установление этических норм и правил поведения педагогических работников, обеспечения достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также укрепления доверия граждан и обеспечение единой нравственной основы поведения педагогических работников.

1.3.Профессиональная деятельность педагогических работников характеризуется особой ответственностью перед воспитанниками, родителями, обществом.

1.4.Педагогический работник, вступающий в трудовые отношения с законными представителями МБДОУ ДС КВ №15, знакомится с положениями настоящего Кодекса и соблюдает их в процессе своей работы.

II.Основные принципы поведения педагогических работников

2.1.Основными принципами поведения педагогических работников являются принципы справедливости; приоритета прав и свобод человека и гражданина; законности; объективности; компетентности и профессионализма; нейтральности и беспристрастности; прозрачности и открытости деятельности; взаимоуважения.

2.2.В целях обеспечения реализации основных принципов поведения педагогических работников, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, педагогический работник призван:

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Образовательной организации;

б) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

г) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

д) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

е) принимать предусмотренные федеральным законодательством и законодательством Мурманской области меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

ж) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении органов государственной власти, органов местного самоуправления и их руководителей, если это не входит в должностные обязанности педагогического работника.

III.Соблюдение законности.

3.1.Педагогические работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, муниципальные правовые акты.

3.2.Педагогические работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края о противодействии коррупции.

IV.Требования к антикоррупционному поведению педагогических работников.

4.1.Педагогические работники при исполнении должностных обязанностей не должны допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
4.2.Заведующий обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, муниципальными правовыми актами.
.Педагогические работники обязаны уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы, Управление образования администрации муниципального образования Темрюкский район обо всех случаях обращения к ним каких- либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.
4.3Педагогическим работникам запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

V.Взаимоотношении педагогического работника с обучающимися, педагогическим сообществом, родителями (законными представителями) учащихся

5.1.Взаимоотношения педагогического работника с воспитанниками:

5.1.1.Своим поведением педагогический работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога;
5.1.2.Педагогический работник передает воспитанникам национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития обучающихся;
5.1.3.Педагогический работник воспитывает воспитанников я на своем положительном примере, избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах;
5.1.4.Выбранный педагогическим работником образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии и мешать исполнению профессиональных обязанностей:
5.1.5.Требовательность педагогического работника по отношению к воспитанникам должна быть позитивной и обоснованной, являться стержнем его профессиональной этики. Педагог не должен терять чувства меры и самообладания;
5.1.6.Педагогический работник строит свою работу на основе безусловного уважения достоинства и неприкосновенности личности ребенка, активно защищает его основополагающие человеческие права, определяемые Всеобщей декларацией прав человека.
5.1.7.Педагогический работник выбирает стиль общения с воспитанниками , основанный на взаимном уважении. Не унижает честь и достоинство обучающихся, ни по каким основаниям, в том числе, по признакам возраста, пола, национальности, религиозных убеждений, успеваемости и иных

особенностей;
5.1.8.Педагогический работник является одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем воспитанникам;
5.1.9.Педагогический работник выбирает методы работы с воспитанниками , развивающие в них такие положительные черты и качества, как самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим;
5.1.10.При оценке поведения и достижений воспитанников педагогический работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию учения;
5.1.11.Педагогический работник справедливо и объективно оценивает работу воспитанников , не допуская завышенного или заниженного оценочного суждения;
5.1.12.Педагогический работник обязан в тайне хранить информацию, доверенную ему, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

5.2.Взаимоотношения педагогического работника с педагогическим сообществом.

5.2.1.Педагогический работник стремится к продуктивному и конструктивному взаимодействию с коллегами, оказывает взаимопомощь, уважает интересы других педагогов и руководителей образовательной организации;
5.2.2.Взаимоотношения между педагогическими работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагогический работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц;
5.2.3.Важные для педагогического сообщества решения принимаются в МБДОУ ДС КВ №15 на основе принципов открытости и общего участия;
5.2.4.Педагогических работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие;
5.2.5.Педагогический работник имеет право открыто в корректной форме выражать свое мнение по поводу работы коллег;
5.2.6.Критика решений, взглядов, поступков, профессиональной деятельности коллег или представителей администрации не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях;
5.2.7.Педагогический работник имеет право получать от администрации образовательной организации информацию, имеющую значение для его работы. Администрация образовательной организации не имеет права скрывать информацию, которая может повлиять на работу педагогического работника и качество его труда.

5.3. Взаимоотношения педагогического работника с родителями (законными представителями) учащихся.

5.3.1.Педагогический работник уважительно и доброжелательно общается с родителями (законными представителями) учащихся;
5.3.2.Педагогический работник оказывает консультативную помощь родителям (законным представителям) учащихся по вопросам образования и воспитания их детей;
5.3.3.Педагогический работник не разглашает высказанное учащимся мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о своем ребенке;
5.3.4.Отношения педагогического работника с родителями (законными представителями) обучающихся основываются на согласовании оценки личности и достижений ребенка;
5.3.5.На отношения педагогического работника с учащимися и на их оценку не влияет степень участия их родителями (законных представителей) в жизни образовательной организации.
5.3.6. Педагогический работник имеет право на неприкосновенность личной жизни.
5.3.7.За свои профессиональные заслуги педагогический работник имеет право на поощрение.
5.3.8.Инициатива педагогического работника в вопросах совершенствования качества образовательного процесса приветствуется в Образовательной организации.

VI.Внешний вид педагогических работников

6.1.Внешний вид педагогического работника должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

VII.Ответственность педагогических работников за нарушение Кодекса

7.1.Соблюдение педагогическим работником положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестации, а также при поощрении и применении дисциплинарных взысканий.
7.2.Нарушение положений Кодекса рассматривается комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

ШV.Заключительные положения

7.1. Кодекс утверждается и вводится в действие приказом директора Образовательной организации.
Изменения и дополнения в Кодекс принимаются на заседании педагогического совета школы, утверждаются и вводятся в действие приказом директора Образовательной организации.

ПРОНУМЕРОВАНО: 96 ЛИСТОВ
ПРОШНУРОВАНО: 96
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав
Председатель ППО
_____Н.Н.Недочитайленко

ПРОНУМЕРОВАНО: 96 ЛИСТОВ
ПРОШНУРОВАНО: 96
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав
Председатель ППО
_____Н.Н.Недочитайленко

ПРОНУМЕРОВАНО: 96 ЛИСТОВ
ПРОШНУРОВАНО: 96
Заведующий МБДОУ ДС КВ №15
_____Н.А.Волкодав
Председатель ППО
_____Н.Н.Недочитайленко