

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 11 «КОЛОКОЛЬЧИК» СТ. БРЮХОВЕЦКОЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БРЮХОВЕЦКИЙ РАЙОН

на период с 18.08.2014 года по 18.08.2017 года

От работодателя:

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «Колокольчик»



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»



Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Брюховецкого района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 30.09.2014 № 51-Б

Ведущий специалист

И.В. Тишаркина
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Коллективный договор принят
на общем собрании трудового
коллектива МАДОУ ДС № 11
«Колокольчик»
«18» августа 2014 года, протокол № 2

ст. Брюховецкая
2014 год

Оглавление

1	Коллективный договор	3-31
2	Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1)	32-49
3.	График работы МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» (приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка)	50-52
3	Перечень должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск (приложение №2)	53
4	Перечень должностей работников с ненормированным днем (приложение №3)	54
5	Положение об оплате труда работников МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» (приложение № 4)	55-65
6	Положение о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсирующего характера работникам МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» (приложение № 5)	66-74
7	Соглашение по охране труда (приложение № 6)	75-76
8	Перечень профессий и должностей работников на получение бесплатной спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты (СИЗ) (приложение № 7)	77-78
9	Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение № 8)	79

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №11 «Колокольчик» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее - учреждение) и направлен на повышение эффективности работы учреждения, взаимную ответственность сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующей учреждением Светланы Николаевны Кучман и работниками учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Сурмач Елены Николаевны, представляющей интересы работников учреждения.

1.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию учреждения в лице ее профсоюзного комитета (далее профком), как единственного полномочного представителя работников, уполномоченного представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями, распространяющими свое действие на работодателя.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.7. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства о труде, иные нормативные правовые акты, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

Условия отраслевого, Краснодарского краевого и Брюховецкого районного территориального соглашений обязательны к применению в учреждении (ст.48 ТК РФ).

1.8. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Работодатель обязуется издать в течение 5 дней со дня подписания коллективного договора, приказ о назначении ответственных лиц за выполнение обязательств коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что:

- работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней после его подписания;
- профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности;
- не одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию реализации коллективного договора решаются сторонами (ст. 40 ТК РФ).

1.15. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года с 18.08.2014 года по 18.08.2017 года.

II. Взаимные обязательства сторон по обеспечению эффективности деятельности учреждения

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение уровня учебно-воспитательного процесса, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- стабильное финансовое положение учреждения;

- создание безопасных условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- повышение профессионального уровня работников (ст.196 ТК РФ);
- совершенствование оплаты и нормирования труда (ст.ст.130, 159 ТК РФ);
- соблюдение порядка учета мнения профкома, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам (ст. ст. 371, 372 ТК РФ);
- осуществление мероприятий, направленных на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и их семей, организацию их отдыха и досуга;
- сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров.

2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины в учреждении;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- добиваться от работодателя повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда, приостановки управленческих решений, принятия локальных актов без необходимого согласия или учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, распоряжения и приказы работодателя (ч. II ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности деятельности учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

III. Трудовые отношения, трудовой договор

3. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.1. Содержание трудового договора регламентируется (ст.57 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ).

3.3. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- размер оклада (должностного оклада (ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размер выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размер 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 учреждении показателей и критерий.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. Объем педагогической нагрузки воспитателям, педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, учебного плана, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменения определенные сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменении размера доклада (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.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником

ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2013-2015 года, Отраслевым соглашением по учреждениям отрасли образования муниципального образования Брюховецкий район на 2014-2016 годы, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.9. Работодатель руководствуется Единым квалифицированным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалифицированные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.11. Перевод работника на другую работу, изменения определенные сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.ст.72-74 ТК РФ).

3.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

3.13. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.ст.178-181 ТК РФ.

3.14. Локальный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных учреждения разрабатывать и утверждать с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (**приложение №1**), учебным расписанием, годовым календарным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин не более 36 часов (ст. 91 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения и не может превышать нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.93 ТК РФ);
- многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.5. Сменный режим работы установлен для сторожей и дворника при суммированном учете рабочего времени (учетный период 1 месяц).

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

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

4.5.1. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

4.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по согласованию с профкомом и по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для отдельных категорий работников в соответствии со ст. ст. 99, 259, 268, ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.10. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

4.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором работника, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал могут привлекаться, с их согласия, к работе не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 3 к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

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

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

сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только с их письменного согласия, при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). 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).

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью: учителю-логопеду 56 календарных дней; воспитателям, музыкальному руководителю - 42).¹

4.16.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

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

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на

¹ Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст.126 ТК РФ).

4.17. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный **дополнительный оплачиваемый отпуск** работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (**приложение №2**);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.101, 119 ТК РФ (**приложение №3**),

2) Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск с **сохранением заработной платы в следующих случаях:**

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 6 календарных дней,

- уполномоченному по охране труда - 3 календарных дня;

-без сохранения заработной платы (ст.128):

- при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дней;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;

- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней.

4.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ). В случае если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом учреждения применению подлежит Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска до одного года» утвержденное Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000г. № 3570, устанавливающие порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет

полномочия учредителя.

4.19. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье. Работникам, работающим посменно выходные определяются графиком сменности.

4.20. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда

5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Колокольчик» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (**приложение №4**);

- Положения о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсирующего характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №11 «Колокольчик» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (**приложение №5**);

- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

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

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

5.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5.4. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом о минимальной заработной плате.

5.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.6. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

5.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Возместить работникам неполученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться ст. 234 ТК РФ.

5.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст. 236 ТК РФ).

5.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.8.4. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.8.5. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 35 %.

5.8.6. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже

среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

5.8.7. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

5.8.8. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

5.8.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов, установить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (виды работ и конкретный размер доплаты установлен в приложениях № 2 к настоящему коллективному договору) (ст.146 ТК РФ).

5.8.10. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.10. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепромышленных специальностей - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выплачивается 6 и 21 числа ежемесячно, путем перечисления на расчетный счет работника (пластиковая карта) (часть 6 ст.136 ТК РФ). Расходы по перечислению денежных средств на счет работника возлагаются на работодателя.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (**приложение №4**) и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

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

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- 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 разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель с учетом мнения профкома.

6.2. В соответствии со ст. ст. 196 и 197 ТК РФ работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать ежегодно подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников.

6.2.2. Проводить профессиональное обучение педагогических работников не

реже одного раза в три года.

6.2.3. В случае направления работника в командировку для профессионального обучения сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100,00 руб.;

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ и работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям.

6.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

7.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение № 6.

7.3 Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

7.4. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

7.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального

страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда материально поощрять из средств предприятия и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

7.6. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

7.7. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

7.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

7.9. Провести специальную оценку условий труда (ст.212 ТК РФ).

7.10. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование

соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) приложение №_7_, смывающих и обезвреживающих средств работникам согласно приложению № 8, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение №8 (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

7.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой, прочих работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

7.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 №173–ФЗ «О трудовых пенсиях»;

- б) дополнительный отпуск по перечням профессий и должностей в соответствии с приложением № 2;

- г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей в соответствии с приложением № 2;

- д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно. Замена молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ (ст.222 ТК РФ);

е) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 8 (ст.212 ТК РФ).

7.13. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

7.14. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

7.15. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

7.16. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

7.17. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:

- запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №105);

7.18. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

7.19. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

7.20. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работникам (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

7.21. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.22. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от

08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

7.23. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

7.24. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

7.25. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

7.26. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с

привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.27. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.28. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.29. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

7.30. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

VIII. Гарантии в области занятости

8.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Уведомлять профком 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.

8.3.2. Предупредить работников персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не

позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца.

8.3.3. Одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в учреждении по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации по прежней профессии.

8.3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.3.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

8.4. Стороны договорились, что:

8.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, имеющие детей, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды; молодые специалисты, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178-181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

IX. Защита прав работников учреждения

9.1. Профком обязуется обеспечить защиту прав и интересов работников учреждения в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, оплаты и охраны труда, предоставления льгот и компенсаций, представительство и выражение их социально-трудовых, профессиональных прав и интересов активно участвуя в управлении учреждением.

9.2. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением (глава 8 ТК РФ, п.3 ст.16 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности”).

9.3. Руководствуясь ст.53 ТК РФ стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома в случаях предусмотренных ТК РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

9.4. При принятии следующих локальных нормативных актов работодатель обязательно принимает по согласованию с профкомом:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания к работникам, входящим в состав профсоюзных органов, а также перевод указанных работников (п. 10.3.1 Отраслевого соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Брюховецкий район на 2014-2016 годы);
- увольнение работника, входящим в состав профсоюзных органов, в связи с отказом от продолжения работы, в связи изменением определенных сторонами условий трудового договора работникам (п. 10.3.2 Отраслевого соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Брюховецкий район на 2014-2016 годы);

- определение форм профессиональной подготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные законодательством.

9.5. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.6. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения вопроса работодателем или комиссией по трудовым спорам, работник и профком обращаются в органы государственного надзора или в суд.

9.7. Рассмотрение коллективных трудовых споров работодателем и профком будут рассматривать в строгом соответствии с действующим законодательством.

Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не приведут к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от них, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе коллективного трудового спора, то работники или их представитель (профком) приступают к организации забастовки в соответствии с действующим законодательством.

Х. Социальные гарантии и льготы

10. Работодатель обязуется:

10.1. Педагогическим работникам, в том числе, работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности (на условиях совмещения) помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно выплачивать денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода временной нетрудоспособности или отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

Обеспечивает работникам возможность пользоваться имеющейся в учреждении методической и учебной литературой бесплатно.

10.2. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих

право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

10.3. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

10.4. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением бесплатно.

10.5. Обеспечивает возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей в соответствии с ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” от 24.07.98 № 125-ФЗ.

10.6. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных и др. социальных выплат.

10.7. Организует питание работников.

10.6. Компенсирует стоимость оплаты за проживание на квартирах по найму (педагогических работников).

10.7. Обеспечивает предоставление педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, предоставление коммунальных льгот.

10.8. Освобождает женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их просьбе, от ночных смен.

10.8. Не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

10.9. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда, материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в размере должностного оклада.

10.10. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.11. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

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

реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки ПФ РФ и отраслевого пенсионного фонда.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом, обеспечить охрану и уборку выделяемых помещений.

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы указанных работников.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя или членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители, члены профкома, уполномоченный по охране труда могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по предварительному распределению нагрузки на предстоящий учебный год, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие.

ХII. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

12.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Осуществлять контроль над правильностью:

- расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы;
- ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12.5. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и работников, уполномочивших профком защищать их интересы в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.8. Участвовать в работе комиссии, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

12.10. Осуществлять контроль над:

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

ХIII. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а после регистрации профком – в территориальный профорган.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 2-х раз в год (за первое полугодие и по итогам года), а также по запросу - соответствующему органу по труду (ст. 50 ТК РФ).

13.4. Рассматривают в установленный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

13.6. В случае несоблюдения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор по согласованию сторон может быть продлён сроком не более 3 лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «Колокольчик»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
«__» _____ 20__ г.

_____ Е.Н.Сурмач
«__» _____ 20__ г.

М.П.

ПРАВИЛА
Внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №11 «Колокольчик» ст. Брюховецкой
муниципального образования Брюховецкий район

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждением.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.²

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:³

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии

² ст.16 ТК РФ

³ ст.65 ТК РФ

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.

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

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) выдать дубликат трудовой книжки.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:⁴

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся

⁴ ст.331 ТК РФ

уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.⁵

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁶

Организацию указанной работы осуществляет инспектор по кадрам Учреждения, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем);
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.⁷

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁸

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.⁹

⁵ ст.351.1 ТК РФ

⁶ ст.68 ТК РФ

⁷ ст.68 ТК РФ

⁸ ч.1 ст.70 ТК РФ

⁹ ч.1 ст.71 ТК РФ

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.¹⁰

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:¹¹

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

¹⁰ ч.3 ст.66 ТК РФ

¹¹ ст.77 ТК РФ

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹²

2.15. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹³

2.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹⁴

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹⁵

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁶

2.19. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁷

2.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).¹⁸

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.¹⁹

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом

¹² часть 1 ст. 80 ТК РФ

¹³ часть 2 ст. 80 ТК РФ

¹⁴ часть 3 ст. 80 ТК РФ

¹⁵ ч.1 ст.79 ТК РФ

¹⁶ ч.2 ст.79 ТК РФ

¹⁷ ч.3 ст.79 ТК РФ

¹⁸ ч.3 ст.84.1 ТК РФ

¹⁹ ч.4 ст.84.1 ТК РФ

работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.²⁰

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:²¹

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

²⁰ ч.1, 2 ст.84.1 ТК РФ

²¹ ст.21 ТК РФ

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:²²

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности

²² ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:²³

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края.

3.5. Педагогические работники имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края.²⁴

3.6. Заведующему Учреждением, заместителю заведующего Учреждением предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной

²³ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁴ ч.8 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».²⁵

3.7. Работники Учреждения обязаны:²⁶

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:²⁷

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями

²⁵ ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁶ ст.21 ТК РФ

²⁷ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

- здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - 10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:²⁸

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:²⁹

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: 6 и 21 числа ежемесячно;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

²⁸ ст.22 ТК РФ

²⁹ ст.22 ТК РФ

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин не более 36 часов (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.³⁰

5.3. График работы работников учреждения установлен в приложении № 1 к настоящим Правилам.

³⁰ ч.1 ст.333 ТК РФ

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.³¹

5.5. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 приложения к указанному Приказу;

- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 приложения к указанному Приказу;

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 приложения к указанному Приказу;

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.6. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:³²

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

³¹ примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

³² п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.³³

5.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.³⁴

5.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.³⁵

5.10. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.11. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.12. Для работников Учреждения установлена пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.³⁶

5.13. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, порядок переноса выходного дня регламентируется ст. 112 ТК РФ.

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.³⁷

5.16. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной

³³ по аналогии с абзацем 1 раздела «Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы» Приложения 1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы

³⁴ п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

³⁵ п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

³⁶ часть 1 ст. 95 ТК РФ

³⁷ ст.113 ТК РФ

женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,³⁸ а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

5.17. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.³⁹

5.18. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Суммированный учет рабочего времени введен для дворника и сторожа.
Учетный период – 1 месяц

5.19. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

Сменный режим работы устанавливается для дворника и сторожа.

5.20. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.21. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью: учителю-логопеду 56 календарных дней; воспитателям, музыкальному руководителю - 42).⁴⁰ Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.⁴¹

5.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение №2 к коллективному договору);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.101, 119 ТК РФ (приложение №3 к коллективному договору);
- в других случаях в соответствии с ТК РФ и коллективным договором.

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

³⁸ ст.93 ТК РФ

³⁹ ст.104 ТК РФ

⁴⁰ Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

⁴¹ ч.1 ст.115

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.⁴²

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.⁴³

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.⁴⁴

5.24. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁴⁵

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет, и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.⁴⁶

5.25. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁴⁷

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁴⁸

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 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 очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁴⁹

5.26. 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.⁵⁰

5.27. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁵¹

⁴² ч.1 ст.123 ТК РФ

⁴³ ч.2 ст.123 ТК РФ

⁴⁴ ч.3 ст.123 ТК РФ

⁴⁵ ч.1 ст.122 ТК РФ

⁴⁶ последний абзац ст. 124 ТК РФ

⁴⁷ ч.2 ст.122 ТК РФ

⁴⁸ ч.3 ст.122 ТК РФ

⁴⁹ последний абзац ст.122 ТК РФ

⁵⁰ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁵¹ ч.5 ст.124 ТК РФ

5.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁵²

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁵³

5.30. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за труд

6.23. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁵⁴

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.24. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Краснодарского края.

7. Дисциплинарные взыскания

7.23. 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:⁵⁵

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

7.24. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться

⁵² ч.1 ст.124 ТК РФ

⁵³ ч.1 ст. 128 ТК РФ

⁵⁴ ст.191 ТК РФ

⁵⁵ ст.192 ТК РФ

тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁵⁶

7.25. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.⁵⁷

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁵⁸

7.26. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.⁵⁹

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.⁶⁰

7.27. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁶¹

7.28. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.⁶²

7.29. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или профкома.⁶³

8. Ответственность работников Учреждения

8.23. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.24. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁵⁶ ч.5 ст.192 ТК РФ

⁵⁷ ч.1 ст.193 ТК РФ

⁵⁸ ч.2 ст.193 ТК РФ

⁵⁹ ч.3 ст.193 ТК РФ

⁶⁰ ч.4 ст.193 ТК РФ

⁶¹ ч.5 ст.193 ТК РФ

⁶² ч.6 ст.193 ТК РФ

⁶³ ст.194 ТК РФ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Правилам внутреннего
трудоустройства

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «колокольчик»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
«___» _____ 20__ г.

_____ Е.Н. Сурмач
«___» _____ 20__ г.

М.П.

**График работы
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 11 «Колокольчик» ст. Брюховецкой
муниципального образования Брюховецкий район на 2014 год**

Продолжительность работы детского сада -10,5 часов.
Режим работы – 07.30. - 18.00., пятидневная рабочая неделя.
Выходные дни: суббота, воскресенье.

- 1. Заведующий:** 08.00. - 16.12. обеденный перерыв 12.00. - 13.00.
Особенности режима рабочего времени: ненормированный рабочий день;
Выходные дни: суббота, воскресенье.
- 2. Заместитель заведующего по административно хозяйственной части:**
08.00. - 16.12. обеденный перерыв 12.00. – 13.00.
Особенности режима рабочего времени: ненормированный рабочий день;
Выходные дни: суббота, воскресенье.
- 3. Старший воспитатель:**
08.00. - 16.12. - обеденный перерыв 12.00. - 13.00.
Выходные дни: суббота, воскресенье.
- 4. Воспитатели возрастных групп:**
1-я смена 07.30. - 14.06.
2-я смена 13.30. - 18.00.
3-я смена 07.30. - 18.00.
Время для приема пищи – в соответствии с режимом питания группы (обед)
неотрывно от основной работы.
Выходные дни: суббота, воскресенье.
- 5. Воспитатели логопедических групп:**
1-я смена 07.30. - 13.00.
2-я смена 12.30. - 18.00.

Время для приема пищи – в соответствии с режимом питания группы (обед) неотрывно от основной работы.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

6. Учитель-логопед: 08.00.- 12.00. Выходные дни: суббота, воскресенье.

7. Педагог-психолог: 08.00.- 16.12., обеденный перерыв 12.30. - 13.30.
Выходные дни: суббота, воскресенье.

8. Музыкальный руководитель:

Е.Н. Сурмач: понедельник, вторник, четверг, пятница - 08.00.-14.00.;
среда - 08.00.-12.00.; обеденный перерыв 12.00-13.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Н.Ю.Жидкова: понедельник, вторник, четверг, пятница - 08.00.-14.00.;
среда - 08.00.-12.00.; обеденный перерыв 12.00-13.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

9. Инструктор по ФК:

О.А.Колмак: понедельник, вторник, - 08.00.-12.00.;

среда, четверг, пятница - 08.00.-16.30.; обеденный перерыв 12.00-13.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

10. Инспектор по кадрам: 08.00.-16.12., обеденный перерыв 12.00.-13.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

11. Помощник воспитателя:

08.00. – 16.12., обеденный перерыв: 13.30. -14.30.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

12. Повар:

1 смена 06.00.-14.12., обеденный перерыв: 12.00. -13.00.

2 смена 07.00.-16.12., обеденный перерыв: 13.00. -14.00.

3 смена 09.00.- 17.12., обеденный перерыв: 13.00. -14.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

13. Кухонный рабочий: 08.00.-16.12., обеденный перерыв 13.30. - 14.30.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

14. Подсобный рабочий: 08.00.-16.12., обеденный перерыв 13.30. - 14.30.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

15. Машинист по стирке спецодежды, белья: 08.00. - 16.12.,
обеденный перерыв с 12.00.-13.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

16. Электромонтер: 08.00. -12.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

17. Уборщик служебных помещений: 08.00. – 16.12.

обеденный перерыв 11.30. – 12.30.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

18. Дворник: 07.00.-15.12. обеденный перерыв 11.30. -12.30.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

19. Сторож (сменный режим работы):

Ф.А.Морозов, В.П.Коваленко, М.Н.Харченко, Е.Н.Колесник, Н.А.Морозов:
ночная смена 19.00. - 07.00.

Перерыв для приема пищи 30 мин. в удобное для работника время без отрыва от основной работы;

Выходные дни: согласно графику сменности.

Т.М.Самойленко, А.Ф.Фефелова: дневная смена 07.00. – 19.00.

обеденный перерыв 12.30. -13.30.

Выходные дни: согласно графику сменности.

20. Рабочий по ремонту и обслуживанию здания: 08.00. – 17.00.

обеденный перерыв: 12.00. - 13.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

21. Кастелянша: 08.00.-16.12., обеденный перерыв 13.30. - 14.30.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «Колокольчик»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
«__» _____ 20__ г.

_____ Е.Н. Сурмач
«__» _____ 20__ г.

М.П.

**Перечень
должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на
компенсационные выплаты и ежегодный дополнительный отпуск**

№	Наименование профессии (должности)	Размер компенсационных выплат (%)	Дополнительный отпуск
1.	Повар	до 12 %	7 календарных дней
2.	Машинист по стирке спецодежды и белья	до 12 %	7 календарных дней
3.	Помощник воспитателя	до 10 %	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
«__» _____ 20__ г.

М.П.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ Е.Н. Сурмач
«__» _____ 20__ г.

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Заведующая | - 7 календарных дней; |
| 2. Заместитель заведующей по
административно-хозяйственной части | - 7 календарных дней. |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «Колокольчик»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
«__» _____ 20__ г.

_____ Е.Н. Сурмач
«__» _____ 20__ г.

М.П.

Положение
об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 11 «Колокольчик»
ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Колокольчик» ст. брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – Положение) разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает:

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

1.3. Оплата труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Колокольчик» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – МАДОУ) устанавливается с учетом:

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

-государственных гарантий по оплате труда;
-окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
-согласования с территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7.Месячная заработная плата работников МБДОУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом.

1.8.Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников МАДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 2900 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 3050 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 3200 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 3500 рублей.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

2.3. Оплата труда медицинских и других работников МАДОУ, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Брюховецкий район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам МАДОУ, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений, утвержденными нормативными правовыми актами исполнительного органа муниципального образования Брюховецкий район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

2.5.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю педагогу дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям-логопедам;
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп; педагогам-психологам.

2.5.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю, работников из числа женщин – 36 часов в неделю.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАДОУ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. В МАДОУ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

0,15 – при наличии высшей_квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положение предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений МАДОУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МАДОУ;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МАДОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МАДОУ.

3.6. В МАДОУ работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

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

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых

экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и выражается в процентах от оклада:

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

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4. В МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» установлен следующий порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам МАДОУ;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей

147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, – до 24%.

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

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

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных Учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 %.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

5.Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАДОУ работникам могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

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

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя МАДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

7.3. Органы исполнительной власти муниципального образования Брюховецкий район – главные распорядители средств муниципального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 20 – 50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «колокольчик»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
« ____ » _____ 20__ г.

_____ Е.Н. Сурмач
« ____ » _____ 20__ г.

М.П.

**Положение
о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсирующего характера
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 11 «Колокольчик»
ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район**

І. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131 –ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Краснодарского Края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», письма Министерства образования России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ- 947/96, Письма Министерства образования РФ от 9.93 № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», Письма Министерства образования РФ от 03.03.95 «О формировании средств на установку доплат и надбавок работникам учреждений образования», «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях Гособразования СССР», утвержденного Приказом Госкомитета СССР по народному образованию № 579 от 20.08.90 г., Постановления главы муниципального образования Брюховецкий район от 25.12.2008 г. № 1533 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район», руководитель образовательного учреждения, имеет право на установление доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения.

1.2. Работникам МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» устанавливаются доплаты, надбавки, премии стимулирующего и компенсационного характера.

1.3. Премии, надбавки и доплаты к должностным окладам МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

Установление доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, производится на основании настоящего Положения.

1.4. Размеры премий, доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

Размеры доплат, премий и надбавок могут устанавливаться в процентах от ставки заработной платы работника, либо в денежном выражении.

1.5. Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, который составляет до 25% фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Регулирование порядка установления и размеров премий, доплат и надбавок, в пределах выделенных средств, осуществляется на основании настоящего Положения.

1.7. Вопросы, связанные с установлением доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения, решаются заведующим МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.8. Работникам, допустившим грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (должностных инструкций, санитарно-гигиенических правил, режима, нарушение графика работы, аморальное поведение, нарушение психологического микроклимата в коллективе, правил по охране труда и технике безопасности и т.д.) за текущий месяц не устанавливаются доплаты стимулирующего характера.

1.9. Настоящее Положение утверждается заведующим МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

II. Порядок установления доплат, надбавок и премий стимулирующего характера.

2.1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по занимаемой работником должности.

Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ:

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность и напряженность труда, а также работникам, имеющим отраслевые награды.

2.2. Надбавки к должностным окладам за высокое качество работы, высокие результаты труда устанавливаются ежемесячно, надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются один раз в полугодие или за месяц.

2.3. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.4. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов работ и рекомендуемый размер доплат и надбавок:

№	Доплаты и надбавки	В % выражении
2.5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ, ПРЕМИИ		
1	<p>повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:</p> <p>вторая квалификационная категория первая квалификационная категория Высшая квалификационная категория</p>	<p>5 10 15</p>
2	персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	До 300
3	<p>повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.</p> <p>– за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»; – за ученую степень доктора наук.</p> <p>Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.</p>	<p>0,075 0,15</p>
4	За оконченное высшее дошкольное образование	До 15
5	за интенсивность и высокие результаты работы;	До 100
6	<p>надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы:</p> <p>при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет</p>	<p>До 5 До 10</p>

	при выслуге лет от 10 лет	До 15
7	<p>Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» устанавливать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; • за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; • за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); • за сложность, интенсивность и напряженность выполняемой работы; • за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. 	<p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 200</p>
8	<p>За участие в конкурсах, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях, мероприятиях для детей и работников МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»; • на уровне района; • на уровне края. 	<p>До 50</p> <p>До 75</p> <p>До 100</p>
9	За использование потенциала учреждений дополнительного образования, родителей, учреждений культуры и науки	До 50
10	За привлечение спонсоров и пополнение внебюджетного счета (от привлеченных средств.)	До 50
11	За внедрение прогрессивных педагогических технологий	До 50
12	За руководство и организацию работы районного методического объединения	До 50
13	За организацию и проведение для всего контингента учреждения, утренников, собраний, семинаров и других мероприятий.	До 50
14	За качественную подготовку и проведение адаптационного периода для воспитанников и работу с их семьями	До 30
15	За создание и организацию работы службы охраны	

	труда в учреждении (До 10% на каждые 10 работников).	До 60
16	За создание и организацию работы общественного инспектора по охране прав детства в учреждении	До 15
17	За создание и организацию работы по антитеррористической защищенности в учреждении	До 15
18	За организацию работы по сохранности здания, мебели, технических средств обучения, организацию косметического ремонта учреждения силами родителей; <ul style="list-style-type: none"> • выполнение косметического ремонта учреждения силами работников МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик» 	До 25 До 100
19	За организацию работы по предоставлению дополнительных (в том числе платных) образовательных услуг, иных услуг детям, работникам и населению.	До 50
20	За качественную организацию учебно-воспитательного процесса	До 30
21	За проведение работы в микрорайоне учреждения с целью увеличения контингента воспитанников	до 25
22	За высокие показатели в работе по снижению заболеваемости воспитанников (поквартально)	до 25
23	За высокий процент посещаемости детей в группе (поквартально)	До 25
24	За оказание дополнительных образовательных услуг (кружок, секция)	До 500 рублей в месяц
25	За организацию работы пищеблока по обеспечению заготовок продуктов для удешевления питания	До 50
26	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении	До 100
27	За организацию работы по социальной защите работников ДОУ; участие в разработке нормативно-правовой документации и т.д.	До 100
28	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ	До 100
29	За своевременную и качественную подготовку к аттестации, лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы работы	До 100
30	За внедрение энергосберегающих технологий, установку мерных устройств и счетчиков, организацию экономии энергоносителей	До 50
31	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, работе в зимних условиях	До 25

32	За экономически обоснованное составление финансовых смет расходов, экономию фонда оплаты труда, целевое использование средств, обоснованное проведение тендерных закупок	До 50
33	За активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса вместе с воспитателем	До 30
34	За высокий температурный режим работникам пищеблока в летний период.	До 50
35	За своевременное и качественное оформление документации и отчетности	До 100
36	За лучшее обобщение индивидуального педагогического опыта работы по разным проблемам и направления (разовая премия)	До 100
37	За обобщенный личный педагогический опыт, модифицированную (авторизованную) программу на срок аттестации (5 лет) с учетом дальнейшей работы. С получением рецензии: на уровне детского сада на уровне района на уровне края	До 10 15 20
38	За организацию работы по внедрению и проведению новых форм работы с детьми, посещающими и не посещающими ДООУ	До 30
39	За организацию контроля и работы за состоянием охраны труда и реализации предложений по их улучшению для включения в коллективный договор	До 25
40	За активное участие в проведении единого санитарного дня в станице	До 25
41	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закрепленного участка на территории ДООУ, закрепленных помещений.	До 40
42	За качественную организацию учета часто болеющих детей и работу по их оздоровлению	До 25
43	За качественное и своевременное ведение номенклатурной документации и отчетности по медицинской работе, питанию и т.д.	До 50
44	За организацию и своевременное пополнение медицинскими препаратами аптек в медицинском блоке, на пищеблоке, групповых блоках. Контроль над сроком их хранения.	До 50
45	За оказание своевременной и качественной первой помощи работникам и воспитанникам	До 25
46	За качественный и своевременный контроль по	

	организации питания в учреждения	До 25
47	За приготовление дезинфицирующих средств и их использование	До 25
48	За обеспечение своевременного и качественного контроля над санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	До 25
49	За своевременное информирование администрации и служб МЧС при угрозе целостности имущества	До 25
50	За качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря	До 25
51	За выполнение работ по вторичному использованию мягкого инвентаря	До 50
52	За своевременное и качественное составление установленной отчетности и ведение документации по складу питания	До 50
53	За образцовое содержание прилегающего участка к территории ДОУ	До 15
54	За образцовое содержание мест общего пользования	До 12
55	Качественное и своевременное выполнение работ по восстановлению инвентаря, оборудования, мебели и т. п.	До 25
56	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при обильных снегопадах	До 25
57	За образцовое ведении документации	До 25
58	Образцовое ведение личных дел работников, своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью	До 50
59	За своевременную и качественную работу по оформлению документов для назначения пенсий работникам учреждения	До 50
60	За участие в профессиональных районных и краевых конкурсах, смотрах, выставках: - участник - призер - победитель	500 руб. 1500 руб. 2000 руб.
61	За обобщение опыта педагогической деятельности (размещение информации на официальном сайте, в средствах массовой информации, разработка и внедрение методических пособий):	

	- уровень учреждения - муниципальный уровень - краевой уровень	500 руб. 1000 руб. 2000 руб.
62	За снижение уровня заболеваемости воспитанников: - не более 0,5 дней в месяц на одного воспитанника	1000 руб. в месяц
63	За достижение уровня посещаемости детьми дошкольного учреждения: - от 90% до 95% - более 95%	1500 руб. в месяц 2000 руб. в месяц
64	За отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в дошкольном учреждении	1000 руб. в месяц
	За удовлетворенность родителей дошкольным образованием: - положительная оценка работы педагогического работника, отсутствие жалоб - организация работы родительского объединения, клуба	1500 руб. в квартал 1000 руб. в квартал
2.6. КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ, ПРЕМИИ		
1	За работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов)	До 35
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	До 200 (или день отдыха (ст.153 ТК РФ)
3	За педагогическую работу в сельской местности	25
4	За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда	До 24
5	За совмещение профессий (должностей);	По соглашению сторон (ст.151 ТК)
6	За расширение зон обслуживания	По соглашению сторон

		(ст.151 ТК)
7	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон (ст.151 ТК)
8	За специфику работы педагогическим и другим работникам МАДОУ ДС № 11 «колокольчик»	До 25
9	Учителю-логопеду, воспитателям и помощникам воспитателей за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи	До 20
10	За сверхурочную работу	50% - за первые 2 часа работы, 100% - за последующие часы работы (ст.152 ТК)
11	За составление и работу с моющими и дезинфицирующими средствами: помощникам воспитателя, машинистам по стирке белья, повару.	До 12
12	<p>Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);</p> <p>за качество выполняемых работ</p> <ul style="list-style-type: none"> • поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; • присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; • награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; • награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. <p>за интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>При премировании учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выплата за высокие показатели результативности; • выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки; 	<p>До 5 минимальных окладов</p> <p>До 100</p>

	<ul style="list-style-type: none">• выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);• выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;• другие выплаты	
--	--	--

Заведующая МАДОУ
 ДС № 11 «Колокольчик»
 _____ С.Н. Кучман
 « ____ » _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
 к коллективному договору
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»
 _____ Е.Н. Сурмач
 « ____ » _____ 20__ г.

М.П.

Соглашение по охране труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Колокольчик»
 ст. Брюховецкой муниципальной образования Брюховецкий район на 2014 год

№ п/ п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учет а	Коли честв о	Стоимость работ (тыс.руб.)	Срок выпол нения мероприятий	Ответст. за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым будут улучшены условия труда		Кол. работников высвобождаемы х с тяжелых физич. работ	
							всего	Жен щин	всего	женщин
1	Проведение электроизмерительных работ по проверке сопротивления контура изоляции заземления			22,0	3 квартал	И.П.Жукова				
2	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств			15,0	В течение года	И.П.Жукова	10	10		
3	Проведение специальной оценки условий труда	29		25,0	В течение года	С.Н.Кучман	10	10		
4	Приобретение спецодежды и других СИЗ			10,0	В течение года	И.П.Жукова	10	10		
5	Систематическое проведение инструктажей по охране труда			-	В течение года	С.Н.Кучман	69	66		
Итого:				72,0						

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «Колокольчик»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
«__» _____ 20__ г.

_____ Е.Н. Сурмач
«__» _____ 20__ г.

М.П.

Перечень профессий и должностей работников на получение бесплатной
спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты (СИЗ)

№ п/п	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты пункт типовых отраслевых норм	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание выдачи
1	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный (светлых тонов) Фартук для раздачи пищи Фартук для мытья посуды Косынка для раздачи пищи Тёмный халат для уборки помещений	2 2 1 2 1	Коллективный договор
2	Повар	Колпак или косынка Куртка хлопчатобумажная Нарукавники Брюки или юбка хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный Тапочки Полотенце для рук Полотенце для лица	2 2 2 2 2 2 пары дежурное 2	пункт 12 приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г. №65
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 2 1 пара дежурные	п. 46 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей. Утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 10.2008г. №541н

		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары 4 пары	
4	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p><i>Дополнительно на наружных работах зимой</i></p> <p><i>дополнительно:</i></p> <p>Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке,</p> <p>Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>1 6 пар 1 на 3 года 1 на 3 года</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 3 года</p>	<p>п. 20 Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей.</p> <p>Утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 10.2008г. №541н,</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору

Заведующая МАДОУ
ДС № 11 «Колокольчик»

_____ С.Н. Кучман
«__» _____ 20__ г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 11 «Колокольчик»

_____ Е.Н. Сурмач
«__» _____ 20__ г.

М.П.

**Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с
типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача смывающих
и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и обезжиривающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на месяц
1.	Помощник воспитателя	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Повар	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	400 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Дворник	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 17 декабря 2010 г. N 1122н г. Москва "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

Пропито, прогумеровано и
скреплено печатью на

44 (*Ширмеев ШШ*) листах.

Заведующая МАДОУ ДС № 11
«Колокольчик» *С.Н.Кучман*
С.Н.Кучман

