

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

на 2017 -2020 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию

18.12.2017г.

От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета МКДОУ детский сад № 26  
«Городской детский сад № 26» Нестеренко Е.А.  
2017 г.



От работодателя:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
Белоус Т.Н.  
«15 » декабря 2017г.



Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Павловского района»
Уведомительная запись о приеме колlettivnogo dogovora, соглашения
Дата <u>18.12.2017 / 95</u>
Решение о приеме колlettivnogo dogovora станици Павловской

Одобрено на собрании  
трудового коллектива  
МКДОУ детский сад № 26  
«15 » декабря 2017г.  
протокол № 6 от «15 » декабря 2017 г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 26 станицы Павловской.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя МКДОУ детский сад № 26 Белоус Татьяны Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Нестеренко Екатерины Александровны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевыми отраслевыми соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

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

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Предоставление педагогической работы педагогическим работникам, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение

одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.7. Работодатель уведомляет 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.

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 5 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников в целях, подтверждения соответствия занимаемой должности..

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

2.5.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

**3. Работодатель обязуется:**

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

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

**3.7. Стороны исходят из того, что:**

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

-бесплатность прохождения аттестации для работников;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за эффективную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 2000 тысяч рублей ежемесячно в течении трех лет.
- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2000 рублей сроком на три года.

3.7.3. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

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

### 3.8. Стороны совместно:

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

3.8.2.Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (мастер-классы, семинары-практикумы, обмен опытом работы и др.)

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

## IV.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Для руководителя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

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

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества

---

<sup>1</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

воспитанников, групп, режим работы организации) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

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

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

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

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

4.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

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

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

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи предполагается в тихий час в течении 30 минут в специально оборудованной комнате.

4.16. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, воспитателей, старших воспитателей, учителей-логопедов, музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (Приложение № 15).

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

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

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

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

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

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

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

4.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 4).

4.22. Стороны договорились:

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

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

- за стаж работы в организации (5 лет) - 5 календарных дней.

- рождения внуков - 5 календарных дней;

4.22.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников -2 календарных дня;

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

- для сопровождения выпускника: 1 сентября, последний звонок, выпускной вечер - 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников -2 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 3 календарных дня;

- членам профкома - 3 календарных дня;

4.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.23.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

## V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложение к коллективному договору (Приложение № 5).

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 6), разработанного на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 с последующими изменениями и дополнениями

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

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

С учетом условий работы в организации при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени для сторожей установить суммированный учет рабочего времени, с тем чтобы продолжительность

рабочего времени за квартал не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (120 часов).

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

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.8.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 7, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- находления в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- находления в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.2. Стороны договорились:

5.2.1.. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых количественными показателями, для всех категорий работников организаций (Приложение № 8);
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, учennуую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников (Приложение № 9), оказание материальной помощи работникам (Приложение № 10).

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных учреждениях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение № 10).

6.1.6. Выплачивать единовременное пособие при наступлении 55-летнего юбилея для женщин и 60-летнего для мужчин в размере одного оклада за счет средств работодателя.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, трудного материального положения, болезни из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

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

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 11).

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских

осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

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

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

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 12,13).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 14).

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

## 7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

8.1.7. Ежемесячно выплачивать стимулирующую выплату председателю ПК за работу по повышению правовых и экономических знаний работников в размере 1000 рублей.

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

8.1.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

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

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, комиссию по распределению стимулирующих выплат, комиссию по трудовым спорам и др.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

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

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

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

Согласовано  
Председатель ПК  
МКДОУ детский сад № 26  
  
«13» октября Е.А. Нестеренко  
» 2017г

Утверждено:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
  
«13» октября Т.Н. Белоус  
» 2017г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

Правила внутреннего трудового распорядка.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого эффективного труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:  
**дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

**педагогический работник** - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

**представитель работодателя** - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

**выборный орган первичной профсоюзной организации** - представитель работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

**работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

**работодатель** - юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ч.3 ст.8 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

## 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

### 2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МКДОУ детский сад № 26.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего

профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании» в Российской Федерации.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

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

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

2.1.11. 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 надлежащее заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу иувольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

### **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. 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 (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении; изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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.

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

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.

2.4.13. 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового Договора**

#### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором Формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

### **3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников

в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации); на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.4. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами; пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

#### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

#### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. выполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных Федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработка не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.7.9.** Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

изменять по своему усмотрению расписание занятий;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

**3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

**4.1. Режим рабочего времени:**

**4.1.1.** В учреждении устанавливается рабочая пятидневная неделя с двумя выходными днями.

**4.1.2.** Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

**4.1.3.** Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными

актами. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)

Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей и включает:

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;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4.1.5. Режим работы руководителя образовательного учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

согласно графика работы.

4.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.7. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий, заведующий хозяйством.

4.1.8. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

С учетом условий работы в организации при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени для сторожей установить суммированный учет рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за квартал не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (120 часов).

4.1.9. 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).

4.1.10. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатели, сторожа.

График сменности доводится до сведения работников под распись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.11. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной 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.

4.1.12. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.13. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором): отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.14. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

#### **4.2. Время отдыха:**

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников устанавливается перерыв для приема пищи с 13:30 до 14:30, для педагогических работников непрерывно выполняющих свою работу устанавливается перерыв для приема пищи в тихий час в течении 30 минут в специально отведенном месте.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с вредными условиями труда.

4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 и 42 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и уставом образовательного учреждения.

4.2.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: заведующему, заведующему хозяйством.

4.2.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

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 (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

4.2.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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.

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

4.2.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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 этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.15 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## 5. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **6. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

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

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТКРФ);

- принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или мой ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. 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 (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона «Об образовании» в РФ).

6.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

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

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. 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 органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам, суд.

## 7. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№	ФИО работника	Дата	Подпись работника
1.	Гончарова Евгения Александровна	15.12.2017	Гончарова Евгения Александровна
2	Нестеренко Екатерина Александровна	15.12.2017	Нестеренко Екатерина Александровна
3	Швец Ксения Георгиевна	15.12.2017	Швец Ксения Георгиевна
4	Корнильева Елена Николаевна	15.12.2017	Корнильева Елена Николаевна
5	Кушнарева Марина Геннадьевна	15.12.2017	Кушнарева Марина Геннадьевна
6	Самойленко Эльвира Юрьевна	15.12.2017	Самойленко Эльвира Юрьевна
7	Гром Вера Николаевна	15.12.2017	Гром Вера Николаевна
8	Бутина Нина Викторовна	15.12.2017	Бутина Нина Викторовна
9	Резец Ольга Юрьевна	15.12.2017	Резец Ольга Юрьевна
10	Голобородько Светлана Николаевна	15.12.2017	Голобородько Светлана Николаевна
11	Гришко Елена Ивановна	15.12.2017	Гришко Елена Ивановна
12	Ткаченко Юлия Владимировна	15.12.2017	Ткаченко Юлия Владимировна
13	Новикова Елена Николаевна	15.12.2017	Новикова Елена Николаевна
14	Говорухина Ольга Викторовна	15.12.2017	Говорухина Ольга Викторовна

Согласовано  
Председатель ПК  
МКДОУ детский сад № 26  
«15» января 2017г  
Е.А. Нестеренко

Утверждено:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
Т.Н. Белоус  
«15» января 2017г

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ**

**Перечень  
профессий и должностей работников с ненормированным  
рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.**

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Основание
1.	Заведующий хозяйством	7 дней	Статья № 118 ТК РФ.
4.	Заведующий	7 дней	Статья № 118 ТК РФ

Согласовано:  
 Председатель ТК  
 МКДОУ детский сад № 26  
Нестеренко Е.А.  
 «15» января № 26  
 » 2017г

Утверждено:  
 Заведующий  
 МКДОУ детский сад № 26  
Белоус Т.Н.  
 «15» января » 2017г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
 УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
 СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

**Перечень профессий и должностей  
 с вредными условиями труда,  
 имеющих право на дополнительный отпуск и доплаты.**

№	Наименование профессии, должности	Вид льготы	Основание
1	Повар	Дополнительный отпуск 7 дней, доплата 12 %	По итогам специальной оценки условий труда
2	Младший воспитатель	Доплата 12 %	Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579
3	Старшая медицинская сестра	Доплата 12 %	По итогам специальной оценки условий труда

Согласовано  
Председатель ПК  
МКДОУ детский сад № 26  
Е.А. Нестеренко  
» 2017г

Утверждено:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
Т.Н. Белоус  
» 2017г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организаций, замещающие должности: воспитателя, инструктора по физической культуре, методиста, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования, педагога-психолога, старшего воспитателя, учителя-дефектолога, учителя-логопеда имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей

педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 15 календарных дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

*Длительный отпуск может быть разделен на части.*

Заявление о предоставлении части длительного отпуска работник направляет в администрацию за 15 календарных дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность части длительного отпуска.

Часть длительного отпуска может предоставляться работнику по его заявлению, но не менее чем на 3 месяца.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в

длительном отпуске не менее чем за 15 календарных дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется с 30% оплатой от оклада работника.

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

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

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

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

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

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

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Согласовано  
Председатель УГКМДОУ детский сад № 26  
О.А. Нестеренко  
» 15 » 09.03.2017г.

Утвержденной  
Заведующий МКДОУ детский сад № 26  
Г.Н. Белоус  
» 2017г.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОН ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ**

Форма расчетного листка МКДОУ детский сад № 26

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_\_ года  
ФИО работника \_\_\_\_\_ Подразделение: МКДОУ детский сад № 26  
Таб. № \_\_\_\_\_ Должность:

Согласовано  
Председатель ПК  
МКДОУ детский сад № 26  
*Нестеренко Е.А.*  
«*15*» *декабря*  
2017г

Утверждено:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
*Белоус Т.Н.*  
«*15*» *декабря*  
2017г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

**Положение  
об оплате труда работников.**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 (далее – МКДОУ детский сад № 26), разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 с последующими изменениями и дополнениями.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МКДОУ детский сад № 26.

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые 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.

1.4. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 26 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 муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. 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.

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

1.7. Заработка плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработка плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработка платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников образовательных учреждений.

1.10. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 26 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в смете учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Рекомендуемые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МКДОУ детский сад № 26 определяется Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования

Павловский район от 05.05.2012 года № 742 с последующими изменениями и дополнениями и штатным расписанием учреждения.

2.2. Размеры минимальных 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 учреждения в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом, 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 квалификационной группе образует новый оклад.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда в МКДОУ детский сад № 26.

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

2.5.. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МКДОУ детский сад № 26 устанавливается в соответствии с законами и нормативными актами Российской Федерации.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 26 предусмотрено:

- установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию;

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

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за сложность выполнения работ;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МКДОУ детский сад № 26 по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКДОУ детский сад № 26.

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

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 работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 100%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6. Стимулирующая надбавка за эффективно выполняемые работы устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный» работник общего образования», «Отличник образования», Грамоту или благодарность министерства образования РФ».

Стимулирующую надбавку за эффективность выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Дополнительные выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с положение о стимулирующих выплатах. (приложение № 8 к коллективному договору).

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 26 , занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за спефику работы педагогическим и другим работникам МКДОУ детский сад № 26;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятых 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 35%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место 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 компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МКДОУ детский сад № 26 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

законодательством и иными нормативными правовыми актами, 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 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 учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МКДОУ детский сад № 26 могут быть установлены премии, в соответствии с положением о премировании работников МКДОУ детский сад № 26 (Приложение № 9 к коллективному договору»).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

## **6. Порядок и условия предоставления материальной помощи.**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения (приложение № 10 к коллективному договору).

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда руководителя учреждения.**

7.1. Заработка плата руководителя МКДОУ детский сад № 26, 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.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются главным распорядителем средств соответствующего ведомства.

7.3. Управление образованием муниципального образования

Павловский район – главные распорядители средств бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета, в ведении которого находится учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств Управление образованием Павловского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

## 8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МКДОУ детский сад № 26 формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

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

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

Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ детский сад № 26  
  
« 15 » « Январь » 2017г

Утверждено:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
  
« 15 » « Январь » 2017г

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ**

**Перечень  
должностей педагогических работников, по которым при оплате труда  
учитывается квалификационная категория за выполнение  
педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях,  
если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности,  
профили работы (деятельности).**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Согласовано:

Председатель ПК

МКДОУ детский сад № 26



Е.А. Нестеренко  
«15» июня 2017г.

Утверждено:

Заведующий

МКДОУ детский сад № 26



Т.Н. Белоус  
«16» июня 2017г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской

#### **1.Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 с последующими изменениями и дополнениями, Положением об оплате труда муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №26 станицы Павловской с последующими изменениями и дополнениями, направлено на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ детский сад № 26, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской (далее по тексту МКДОУ детский сад 26), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие.

1.3. Средства стимулирующей части работникам формируются в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает основной (базовый) и стимулирующий.

1.4. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по

фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата образовательного учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств фонда оплаты труда учреждения.

## **2. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется:**

- 2.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.
- 2.2. Стимулирование работников осуществляется по системе критериев с фиксированными суммами.
- 2.3. Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории, за почетное звание «Заслуженный», «Почетный учитель общего образования РФ» и за выслугу лет являются первостепенными.
- 2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) суммируется из сумм выполненных критериев.

## **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

Стимулирующие выплаты включают в себя:

### **3.1. Доплата за наличие квалификационной категории:**

№	Наименование	Процент от оклада
1	Наличие высшей квалификационной категории	30%
2	Наличие первой квалификационной категории	25%

### **3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет (% от оклада) педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – от общего количества лет, проработанных в муниципальных образовательных учреждениях и учреждениях образования:**

№	Наименование	Процент от оклада
1	Стаж работы от 1 до 5 лет	5%
2	Стаж работы от 5 до 10 лет	10%
3	Стаж работы от 10 и выше	15%

**3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу:**

№	Наименование	Процент
1	За почетное звание «Заслуженный», «Почетный учитель общего образования РФ», «Отличник Просвещения», Почетная грамота министерства образования РФ и др.	7,5% от педагогической нагрузки.

**3.4. Стимулирующая надбавка за организацию и проведение мероприятий по повышению профессионального роста педагогического мастерства на уровне ДОУ, района, края, федеральном уровне в абсолютной сумме:**

№	Наименование	Сумма
1	На уровне ДОУ (мастер-классы, деловые игры, нетрадиционные формы работы)	1000
2	На муниципальном уровне	1500
3	На краевом уровне	2000
4	На федеральном уровне	2500

**3.5. Стимулирующая надбавка за участие в различных конкурсах повышения профессионального уровня устанавливается в абсолютной форме:**

**3.5.1. Очные конкурсы:**

Уровень участия	Победитель	Призер	Участник
ДОУ	1500	1000	-
Муниципальный	2500	1500	1000
Краевой	3000	2000	1500
Всероссийский	5000	3000	2000

**3.5.2. Заочные конкурсы (интернет- конкурсы)**

Победитель	Призер	Участник
1000	500	300

**3.6. Единовременная стимулирующая надбавка за награждение за успехи в педагогической деятельности (грамоты, благодарности) на уровне ДОУ, района, края, федеральном уровне в абсолютной сумме:**

№	Наименование	Сумма
1	На уровне ДОУ	1000
2	На муниципальном уровне	1500
3	На краевом уровне	2000
4	На федеральном уровне	2500

### 3.7. Стимулирующая доплата за результативность профессиональной деятельности старшего воспитателя.

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>		<b>Сумма</b>
1	Методическая деятельность	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД, социальными институтами (музей, библиотека, храм и т.д.)		<b>За каждое мероприятие 1000</b>
		Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии рецензии)	На уровне ДОО	1500
			На муниципальном уровне	3000
2	Обогащение РППС в ДОО(подготовка дидактических игр, пособий своими руками.)			500
3	Работа с педагогами	подготовка педагогического коллектива к конкурсам и выступлениям(за каждого педагога)	муниципального уровня	500
			краевого уровня	1000
			федерального уровня	1500
4	Проектная деятельность	По результатам защиты проекта	Уровень ДОО	1500
			Муниципальный уровень	3000
5	Обобщение и распространение опыта работы	публикации в методических и педагогических изданиях	на уровне района	1000
			на уровне края	3000
			на федеральном уровне	5000
			в сетевых сообществах	500
6	Вовлечение родительской общественности в учебно-воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС и т.д.).		<b>1000 за каждое мероприятие</b>
7	Ведение экспертной деятельности (участие в проверках, член жюри)			
				<b>500 за каждое</b>

		участие
<b>8</b>	Участие в культурном досуге ДОУ (роли в мероприятиях, дополнительные мероприятия)	<b>500 за каждое</b>

**3.8.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей с наполняемостью группы 25-35 воспитанников.**

№	Критерий	Показатели	Сумма
<b>1</b>	Подготовка воспитанников к различным конкурсам (за каждого воспитанника)	Победитель	<b>500</b>
		Призер	<b>300</b>
<b>2</b>	Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии рецензии)	На уровне ДОО	<b>1500</b>
		На муниципальном уровне	<b>3000</b>
<b>3</b>	Посещаемость	Коэффициент посещаемости 100%	<b>5000</b>
		Коэффициент посещаемости 90%	<b>3000</b>
		Коэффициент посещаемости от 80% до 89%	<b>2000</b>
		Коэффициент посещаемости 75% до 79%	<b>1500</b>
		Коэффициент посещаемости 70-74%	<b>1000</b>
<b>4</b>	Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»	районный уровень	Победитель <b>3000</b>
			Призер <b>2000</b>
			Участник <b>1000</b>
		краевой уровень	Победитель <b>5000</b>
			Призер <b>4000</b>
			Участник <b>3000</b>
<b>5</b>	Обобщение и распространение опыта работы	Наличие статей в методических и педагогических изданиях.	на уровне района <b>1000</b>
			на уровне края <b>3000</b>
			на федеральном уровне <b>5000</b>
			в сетевых сообществах <b>500</b>
<b>6</b>	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	на уровне ДОО <b>1500</b>
			на муниципальном уровне <b>3000</b>

7	Обновление развивающей предметно пространственной среды в соответствии с требованиями ООП ДО и ФГО С ДО	Подготовка дидактических игр, пособий своими руками, серия дидактических картин, раздаточный материал.	500 за каждую
8	Вовлечение родительской общественности в учебно-воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС)	1000 за каждое
9	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в праздниках и развлечениях (роли различных персонажей.)	за каждую роль 500
10	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов направленных на развитие учреждения и повышения его имиджа качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады), проведение различных мероприятий между учреждениями.		1000
11	Ведение экспертной деятельности (участие в проверках, член жюри)		500 за каждое участие

### 3.9.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей с наполнением группой 20-24 воспитанника.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Подготовка воспитанников к различным конкурсам (за каждого воспитанника)	Победитель Призер	500 300
2	Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии рецензии)	На уровне ДОО На муниципальном уровне	1500 3000
3	Посещаемость	Коэффициент посещаемости 100% Коэффициент посещаемости 90% Коэффициент посещаемости от 80% до 89% Коэффициент посещаемости 75% до 79% Коэффициент посещаемости 70-74%	3000 2500 2000 1500 1000

4	Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»	районный уровень	Победитель	3000
			Призер	2000
			Участник	1000
		краевой уровень	Победитель	5000
			Призер	4000
			Участник	3000
5	Обобщение и распространение опыта работы	Наличие статей в методических педагогических изданиях.	на уровне района	1000
			на уровне края	3000
			на федеральном уровне	5000
			в сетевых сообществах	500
6	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	на уровне ДОО	1500
			на муниципальном уровне	3000
7	Обновление развивающей предметно пространственной среды в соответствии с требованиями ООП ДО и ФГО С ДО	Подготовка дидактических игр, пособий своими руками, серия дидактических картин, раздаточный материал.		500 за каждую
8	Вовлечение родительской общественности в учебно- воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС)		1000 за каждое
9	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в праздниках и развлечениях (роли различных персонажей.)		за каждую роль 500
10	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов направленных на развитие учреждения и повышения его имиджа качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады), проведение различных мероприятий между учреждениями.			1000
11	Ведение экспертной деятельности (участие в проверках, член жюри)			500 за каждое

		<b>участие</b>
--	--	----------------

**3.10.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей с наполняемостью группы до 20 воспитанников.**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Сумма</b>	
1	Подготовка воспитанников к различным конкурсам (за каждого воспитанника)	Победитель Призер	500	
			300	
2	Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии рецензии)	На уровне ДОО На муниципальном уровне	1500 3000	
3	Посещаемость	Коэффициент посещаемости 100%	1000	
4	Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»	районный уровень краевой уровень	Победитель Призер Участник Победитель Призер Участник	3000 2000 1000 5000 4000 3000
5	Обобщение и распространение опыта работы	Наличие статей в методических и педагогических изданиях.	на уровне района на уровне края на федеральном уровне в сетевых сообществах	1000 3000 5000 500
6	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	на уровне ДОО на муниципальном уровне	1500 3000
7	Обновление развивающей предметно пространственной среды в соответствии с требованиями ООП ДО и ФГОС ДО	Подготовка дидактических игр, пособий своими руками, серия дидактических картин, раздаточный материал.	500 за каждую	
8	Вовлечение родительской общественности в учебно-	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность,	1000 за каждое	

	воспитательный процесс	конкурсы, соревнования, мастер-класс, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС)	
9	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в праздниках и развлечениях (роли различных персонажей.)	за каждую роль 500
10	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов направленных на развитие учреждения и повышения его имиджа качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады), проведение различных мероприятий между учреждениями.		1000
11	Ведение экспертной деятельности (участие в проверках, член жюри)		500 за каждое участие

### 3.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Подготовка воспитанников к различным конкурсам (за каждого воспитанника)	Победитель	500
		Призер	300
2	Разработка и внедрение авторских программ (при наличии рецензии)	На уровне ДОО	1500
		На муниципальном уровне	3000
3	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов направленных на развитие учреждения и повышения его имиджа, проведение мероприятий с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады), проведение различных мероприятий между учреждениями.		1000
4	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	1500
			3000
6	Обобщение и распространение опыта работы	Наличие статей в методических и педагогических изданиях.	1000
			3000
			5000
			500

7	Вовлечение родительской общественности в учебно-воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС).	1000 за каждое мероприятие
8	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в праздниках и развлечениях (роли различных персонажей)	За каждую роль 500
9	Ведение экспертной деятельности( член жюри, участие в проверках)		500 за каждое участие
11	Обновление развивающей предметно пространственной среды в соответствии с требованиями ООП ДО и ФГОС ДО	Подготовка дидактических игр, пособий своими руками, серия иллюстраций или картинок.	500 за каждую

### 3.12.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда.

№	Критерии	Показатели		Сумма
1	Пополнение развивающей предметно пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	В соответствии с требованиями ООП, регулярное обновление пополнение методических материалов, изготовленные своими руками, подготовка серии дидактических картин или иллюстраций,		500 за каждую
2	Ведение экспертной деятельности (член жюри, участие в проверках)			500 за каждое участие
5	Обобщение и распространение опыта работы.	Nаличие статей в методических и педагогических изданиях.	на уровне района на уровне края на федеральном уровне В сетевых сообществах	1000 3000 5000 500

6	Разработка и внедрение авторских программ (при наличии рецензии)	На уровне ДОО		1500
		На муниципальном уровне		3000
7	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	На уровне ДОО	1500
			На муниципальном уровне	3000
8	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в праздниках и развлечениях (исполнение ролей)	За каждую роль 500	

### 3.13 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога.

№	Критерии	Показатели		Сумма
1	Разработка и внедрение авторских программ (при наличии рецензии)	На уровне ДОО		1500
		На муниципальном уровне		3000
2	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	На уровне ДОО	1000
			На муниципальном уровне	2000
3	Обновление развивающей предметно пространственной среды в соответствии с требованиями ООП ДО и ФГО ДО	Подготовка дидактических игр, пособий своими руками, подготовка серии дидактических картин, иллюстраций, раздаточного материала.		500
4	Обобщение и распространение опыта работы	Наличие статей в методических и педагогических изданиях.	на уровне района	1000
			на уровне края	3000
			на федеральном уровне	5000
			В сетевых сообществах	500
5	Вовлечение родительской общественности в учебно-воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС).		1000 за каждое мероприятие
6	Участие педагога в культурном досуге	Участие в праздниках и развлечениях (роли различных		За каждую роль

	ДОУ	(персонажей)	500
7	Ведение экспертной деятельности (член жюри, участие в проверках)		500 за каждое участие

**3.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей с наполняемостью воспитанников в группе 25-35 человек.**

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Посещаемость воспитанников	Посещаемость 100%	2000
		Посещаемость 81% - 99%	1500
		Посещаемость 70% - 80%	1000
2	Участие в воспитательном образовательном процессе	Помощь воспитателю в изготовлении пособий и дидактических игр для образовательной деятельности.	500 за каждую
3	Участие в культурном досуге ДОУ (исполнение ролей)		За каждую роль 500
4	Помощь воспитателю в организации развивающей предметно-пространственной среды на участке детского сада, в группе (дидактические игры, пособия, атрибуты для игр)		500 за каждую

**3.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей с наполняемостью воспитанников в группе 20-24 человека.**

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Посещаемость воспитанников	Посещаемость 100%	1500
		Посещаемость 81% - 99%	1000
		Посещаемость 70% - 80%	800
2	Участие в воспитательном образовательном процессе	Помощь воспитателю в изготовлении пособий и дидактических игр для образовательной деятельности.	500 за каждую
3	Участие в культурном досуге ДОУ (исполнение ролей)		За каждую роль 500
4	Помощь воспитателю в организации развивающей предметно-пространственной среды на участке детского сада, в группе (дидактические игры, пособия, атрибуты для игр)		500 за каждую

**3.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей с наполняемостью воспитанников в группе до 20 человек.**

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Посещаемость воспитанников	Посещаемость 100%	500
2	Участие в воспитательном образовательном процессе	Помощь воспитателю в изготовлении пособий и дидактических игр для образовательной деятельности.	500 за каждую
3	Участие в культурном досуге ДОУ (исполнение ролей)		За каждую роль 500
4	Помощь воспитателю в организации развивающей предметно-пространственной среды на участке детского сада, в группе (дидактические игры, пособия, атрибуты для игр)		500 за каждую

**3.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медицинской сестры.**

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Заболеваемость	количество дней пропущенных ребёнком по болезни	0 дней 1000
			Ниже среднекраевого показателя 500
2	Организация и помощь при проведении новых форм здоровьесберегающих мероприятий		500
3	Подготовка и представление материалов для сайта ДОУ (за каждое)		500

**3.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством.**

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Разгрузка продуктов питания, транспортировка моющих средств и др.		1000

**3.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара, кухонного рабочего.**

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Участие в выгрузке и транспортировке продуктов питания.		500

**3.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа**

№	Критерии	Сумма
1	Экстренное предотвращение аварийных ситуаций	1000

**3.21.. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, уборщика служебных помещений, электрика.**

№	Критерии	Сумма
1	Экстренное предотвращение аварийных ситуаций	1000

**3.22.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по ремонту и стирке белья, кастелянши.**

№	Критерии	Сумма
1	Пошив костюмов на праздники	1000
2	Подготовка атрибутов для мероприятий	500
3	Подготовка декораций для мероприятий	500

**3.23.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя**

№	Критерии	Сумма
1	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (рисование иллюстраций, макетов, атрибутов)	500
2	Ведение документации по работе с Пенсионным фондом	500

**3.24. Стимулирующие выплаты устанавливаемые в абсолютной сумме за работу с сайтами и интернет ресурсами:**

Сайт ДОУ	2000 рублей
«Е- услуги»	500 рублей
«Сетевой город. Образование»	1000 рублей
Сайт БУЗ ГОУ	1000 рублей

**3.25. Стимулирующие выплаты устанавливаемые в абсолютной сумме за исполнение обязанностей ответственного за выполнение работы не входящей в должностные обязанности:**

3.25.1.	Исполнение обязанностей ответственного: по охране труда	500 рублей
3.25.2	Исполнение обязанностей ответственного: по аттестации педагогических работников	500 рублей

<b>3.25.3</b>	Исполнение обязанностей ответственного: по пожарной безопасности, ГО и ЧС	500 рублей
<b>3.25.4</b>	Исполнение обязанностей ответственного: за банк данных инвалидов	500 рублей
<b>3.25.5</b>	Исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда.	500 рублей
<b>3.25.6</b>	Исполнение обязанностей руководителя районного методического объединения	1500 рублей

**3.26. Стимулирующие выплаты устанавливаемые в абсолютной сумме за работу с государственными контрактами и аукционами.**

Составление документации для государственных контрактов, аукционов	4000 рублей
--	-------------

**3.27. Стимулирующие выплаты устанавливаемые в абсолютной сумме**

Оформление и декорирование музыкального зала к различным мероприятиям (за каждое)	атрибуты	500 рублей
	декорации	500 рублей
	костюмы	1000 рублей

**3.28. Стимулирующие выплаты устанавливаемые в абсолютной сумме**

Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (за выполнение работы дежурного воспитателя)	2000 рублей
--	-------------

**3.29. Стимулирующие выплаты за работу в консультационном центре устанавливается в абсолютной сумме:**

<b>№</b>	<b>Наименование услуги</b>	<b>Сумма</b>
1	Консультирование родителей	150
2	Проведение группового или подгруппового занятия	200
3	Консультация по электронной почте или телефону	100
4	Мастер-класс, семинар-практикум	500
5	Индивидуальное занятие	300
6	Посещение семьи, работа на дому	1000
7	Совместное мероприятие детей, родителей и педагогов	1000



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

**Положение о премировании работников.**

**I. Общее положение.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район», утвержденного постановлением главы муниципального образования Павловский район от 05.05.2012г. № 742, «Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 26 станицы Павловской с последующими изменениями и дополнениями, в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников учреждений дошкольного образования и повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение определяет условия и порядок премирования работников учреждения.

**II. Порядок и условия премирования работников учреждения**

1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 26 в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

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

При премировании учитывается:

— инициатива, творчество и применение в работе современных форм и

- методов организации работы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, различных мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии: 500 рублей – 30000 рублей.

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

1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и результат труда.

Размер премии: от 500 рублей. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии – от 500 рублей. 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.

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

1.6. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Согласовано:

Председатель ПК

МКДОУ детский сад № 26

  
N.A. Нестеренко  
«15» «декабря» 2017г

Утверждено:

Заведующий

МКДОУ детский сад № 26

  
T.N. Белоус  
«15» «декабря» 2017г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

**Положение о материальной помощи.**

**1. Общее положение.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район», утвержденного постановлением главы муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 г. № 742, «Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 26 станицы Павловской, в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной стабильности работников учреждений дошкольного образования.

1.2. Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.

**2. Условия и порядок оказания материальной помощи.**

2.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

а). при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т. д.) в размере до 10000 рублей.

б). на основании личного заявления работника и приказа заведующей МКДОУ детский сад № 26 – в размере от 500 до 5000 рублей.

в). в целях социальной поддержки на основании приказа заведующей МКДОУ детский сад № 26 по согласованию с профсоюзным комитетом – от 500 рублей- до 3000 рублей.

г). в случаях болезни и длительного лечения, операции (на основании справки от врача) для частичного возмещения затраченных средств на лечение – 500 рублей – 5000 рублей.

д) материальная помощь при рождении ребенка в размере 5000 рублей.

е) материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере до 10000 рублей.

ж) материальная помощь в размере 1000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

2.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

материальная помощь  
в размере 1000 рублей  
проработавшим в  
организации не менее  
10 лет и уволенным в  
связи с сокращением  
численности или штата (из фонда экономии заработной платы)  
принимает руководитель учреждения  
по согласованию с профсоюзным  
комитетом на основании письменного заявления работника

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11



Согласовано  
Председатель МКДОУ детский сад № 26  
Г.А. Нестеренко  
«15» «01» 2017 г.



Утверждено:  
Заведующий МКДОУ детский сад № 26  
Т.Н. Белоус  
«20» «01» 2017 г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ**

**Соглашение по охране труда на 2018 год.**

N п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	Шт.	11880 руб	Июнь 2018г	Т.Н. Белоус Н.М. Воейко
2.	Организация и оборудование уголка по охране труда	шт	5000 руб.	Январь 2016г	Н.М. Воейко И.В. Бутко
3.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	Шт.	0 руб.	Январь 2018г	Т.Н. Белоус Е.А. Нестеренко
4.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	шт	0 руб.	В течении 2018 года	Т.Н. Белоус Е.А. Нестеренко Н.М. Воейко

5.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	шт	0 руб.	Январь-февраль 2018г	И.В. Бутко Г.Н. Белоус Е.А. Нестеренко Н.М. Воейко И.В. Бутко
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	шт	24000 руб.	Март 2018г	И.В. Бутко
2	Установка новых и реконструкция имеющихся систем кондиционирования с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	шт	6000 руб	Май 2018г	Т.Н. Белоус И.В. Бутко
3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	шт.	5000 руб.	В течении года	И.В. Бутко А.В. Исаев
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских	50 чел.	170844 руб.	Май 2018г.	И.В. Бутко Г.И. Ляшко



	плекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)			
3	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	Шт.	20000 руб.	Декабрь 2018г

  
 Н.М. Вое́йко  
 Ответственный по охране труда

Т.Н. Белоус  
 И.В. Бутко  
 Э.Ю. Самойленко

Согласовано:

Председатель ПК

МКДОУ детский сад № 26



Е.А. Нестеренко  
«15» января 2017г

Утверждено:

Заведующий

МКДОУ детский сад № 26



Т.Н. Белоус  
«10» января 2017г

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ**

**Нормы выдачи****Сертифицированной специальной одежды и другие средства  
индивидуальной защиты (СИЗ) в МКДОУ детский сад № 26**

Составлено:

<b>№</b>	<b>Наименование материалов</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Количество</b>
4	Халат для персонала пищеблока	Шт.	3
5	Халат для младшего воспитателя	Шт.	2
6	Халат для медицинской сестры.	Шт.	2
7	Халат для заведующего хозяйством	Шт.	2
8	Халат для уборщика служебных помещений	Шт.	2
9	Головные уборы младшим воспитателям	Шт.	4
10	Головные уборы работникам пищеблока	Шт.	3
11	Перчатки	Шт.	1 на 1 мес.
12	Фартуки работникам пищеблока	Шт.	3
13	Фартуки младшим воспитателям	Шт.	2

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

1. Примерные нормы выдачи материалов рассчитываются из расчета на одного человека.

Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ детский сад № 26  
  
«15» «января» 2017г  
Е.А. Нестеренко

Утверждено:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
  
«15» «января» 2017г  
Т.Н. Белоус

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

**Нормы выдачи  
моющих средств и хозяйственных материалов в МКДОУ детский сад № 26**

№	Наименование материалов	Единица измерения	Количество
1	Мыло хозяйственное 200г	Кус.	4
2	Мыло туалетное 100г.	Кус.	5
3	Сода кальцинированная	Кг.	1,0
4	Стиральный порошок 450г.	Шт.	2,0
5	Сода питьевая	Шт.	1,0
6	Моющие средства 450 г.	Шт.	2
7	Чистящие средства	Шт.	1
8	Горчица, порошок	Кг.	0,5
9	Хлорная известь, хлорамин	Кг.	2,0
10	Ткань паковачная для пола	М.	3,0
11	Щетки	Шт.	1 на 3 мес.
12	Веники	Шт.	1
13	Метла	Шт.	1
14	Электролампы накаливания	Шт.	3
15	Электролампы дневного света	Шт.	3
16	Ведро оцинкованное	Шт.	1 на год
17	Швабра	Шт.	1 на год
18	Совок для мусора	Шт.	1 на год

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

1. Примерные нормы расхода моющих средств и хозяйственных материалов рассчитаны на один месяц из расчета: в дошкольных учреждениях- на одну группу.
2. Для подстирки белья дополнительно выдается в прачечную на 1 группу в месяц:

<b>№</b>	<b>Наименование материалов</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Количество</b>
1	Мыло хозяйственное 200г.	Кус.	2
2	Сода кальцинированная	Кг.	2,0
3	Стиральный порошок	Кг.	2,0

3. Для стирки белья выдается на 1 группу в месяц:

<b>№</b>	<b>Наименование материалов</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Количество</b>
1	Мыло хозяйственное 200г.	Кус.	5
2	Сода кальцинированная	Кг.	4,0
3	Стиральный порошок	Кг.	4,0

4. Для пищеблока выдается в месяц:

<b>№</b>	<b>Наименование материалов</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Количество</b>
1	Мыло хозяйственное 200г	Кус.	10
2	Мыло туалетное 100г.	Кус.	6
3	Сода кальцинированная	Шт.	3,0
4	Моющие средства 450 г.	Шт.	5
5	Чистящие средства	Шт.	5
6	Хлорная известь, хлорамин	Кг.	5,0
7	Веники	Шт.	1
8	Ведро оцинкованное	Шт.	1 на год
9	Швабра	Шт.	1 на год
10	Совок для мусора	Шт.	1 на год

5. Уборщику служебных помещений выдается в месяц:

<b>№</b>	<b>Наименование материалов</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Количество</b>
1	Мыло хозяйственное 200г	Кус.	2
2	Мыло туалетное 100г.	Кус.	1
3	Моющие средства 450 г.	Шт.	2
4	Чистящие средства	Шт.	2
5	Хлорная известь, хлорамин	Кг.	3,0
6	Веники	Шт.	1
7	Ведро оцинкованное	Шт.	1 на год
8	Швабра	Шт.	1 на год
9	Совок для мусора	Шт.	1 на год

6. Старшему воспитателю, воспитателю, младшему воспитателю дошкольного учреждения выдается в месяц:

<b>№</b>	<b>Наименование материалов</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Количество</b>
1	Мыло туалетное 100г.	Кус.	1

7. Приобретение отбеливающих и дорогостоящих стиральных средств категорически запрещено.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14



Согласовано  
Председатель ПК МКДОУ детский сад № 26

*Нестеренко*  
«15.08.2017»  
№ 26

Утверждено:  
Заведующий МКДОУ детский сад № 26  
Т.Н. Белоус  
«25.07.2017» 2017 г

Муниципальное казённое образовательное учреждение  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
Станицы Павловской

Список сотрудников МКДОУ детский сад № 26 на прохождения медицинского осмотра.

№	Ф.И.О.	должность	Дата рождения	национальность	Домашний адрес, телефон	Примечание
1	Белоус Татьяна Николаевна	Заведующий	01.12.1975	русская	Ул. Горького, 278, кв. 79, 89183112382, 89094619665	
2	Корнильева Елена Николаевна	Учитель-логопед	11.10.1976	русская	ул. Набережная, 71, 89628766011	
3	Погорелова Оксана Васильевна	Воспитатель	21.12.1977	украинка	Ст. Павловская, ул. Путевая, 17-40 89189925823, 89628645951, 3-18-	
4	Нестеренко Екатерина Александровна	Ст. воспитатель	02.09.1989	русская	ул. Спартаковская, 120 89615230658	
5	Мороз Елена Валерьевна	Воспитатель в ЛОГ гр.	26.06.1972	русская	пер. Изумрудный, 28 89034561325	
6	Говорухина Ольга Викторовна	Воспитатель	10.04.1984	русская	ул. Кубанская, 51 89034571397	
7	Резец Ольга Юрьевна	воспитатель	26.10.1975	русская	ул. Фестивальная, 27 89604845739	

8	Деревянко Татьяна Николаевна	Воспитатель ЛОГ гр.	07.10.1957	русская	ул.Фестивальная,35 89182863085
9	Швед Ксения Георгиевна	учитель-логопед	23.04.1985	русская	ул.Большевистская,44 89184440065
10	Мищенко Ольга Петровна	Воспитатель ЛОГ гр.	22.12.1967	русская	ул.Космическая,15 89064328229, 89183990387
11	Шубина Маргарита Николаевна	воспитатель	22.05.1983	русская	ул.Горького,403 89282043168
12	Голобородько Светлана Николаевна	воспитатель	22.05.1985	русская	ул.Октябрьская,456 89604803063
13	Гончарова Евгения Александровна	ст. воспитатель	10.08.1987	русская	ул.Олимпийская,21 89649272298
14	Плазь Ирина Николаевна	Воспитатель	30.09.1978	Русская	Ст. Павловская, ул. Большевистская, 6 5-26-40,89618535718
15	Новикова Елена Александровна	Воспитатель	18.03.1973	Русская	Ст. Павловская, ул. Ленина, 5, кв. 13 89034578940
16	Ткаченко Юлия Владимировна	Воспитатель	29.12.1979	Русская	Ст. Павловская, ул. Юных- Ленинцев, 273, кв. 2 89180797566, 89654585852
17	Гришко Елена Ивановна	Воспитатель	02.07.1975	Русская	Ст. Павловская, ул. Энгельса, 97 89182199760, 5-73-99
18	Антонян Анна Вальтеровна	Воспитатель	07.02.1985	армянка	Ст. Павловская, ул. Жлобы,81 89649289290
19	Мальцева Надежда		05.07.1977	русская	ст. Павловская, ул. Азовская,, 1

	Дмитриевна	Воспитатель			14, тел. 89288493617
20	Самойленко Эльвира Юрьевна	Инструктор по физической культуре	02.06.1990	русская	прописка: ул. Железнодорожная, 32, кв. 3, фактич.: ул. Лермонтова, 40, 89528497337
21	Кушнарева Марина Геннадьевна	Учитель – логопед	02.04.1980	Русская	Ст. Павловская, ул. Юных- Ленинцев, 437 89180297315
22	Гром Вера Николаевна	Педагог-психолог	08.09.1986	Русская	Ст. Павловская, ул. Гладкова, 44, кв. 15 89604983969
23	Бабехина Вера Сергеевна	Воспитатель	02.02.1979	Русская	ул.Новая,115 89180954283
24	Кириченко Любовь Ивановна	Воспитатель	26.08.1995	Русская	Ст. Павловская, ул. 2-я Пioneerская, 5, фактич. ул.Молодежная, 8/14 89528683792
25	Бутина Нина Викторовна	Музыкальный руководитель	20.01.1954	Русская	Ст. Павловская, ул. Набережная, 152 89034485681
<b>Технические работники :</b>					
1	Бойченко Татьяна Викторовна	мл.воспитатель	20.02.1973	Русская	Ст. Павловская, ул. Шевченко, 48 89528683705, 3-25-85
2	Антонян Карине Карленовна	мл. воспитатель в ЛОГ гр.	29.04.1956	армянка	ул.Жлоббы,81 89628534843
3	Чернова Татьяна Викторовна	мл. воспитатель в ЛОГ гр.	08.12.1962	русская	ул. Спартаковская,120 8909443075

4	Качалова Елена Михайловна	мл. воспитатель	28.04.1977	русская	ул.Ю-Ленинцев,187 89094468022
5	Батурина Светлана Владимировна	Кухонный рабочий	26.12.1988	русская	По прописке - ст. Атаманская, ул. Кооперативная, 7Б (фактич. ст. Павловская, ул. Крупской, 9, кв. 17) тел. 89618514003
6	Пономаренко Аллина Сергеевна	Мл. воспитатель	21.05.1989г	русская	ст. Павловская, ул. Народная, 51, 89649056323
7	Штурман Ольга Ивановна	Мл.воспитатель	10.10.1980	Русская	Хут. Междуреченский, Павловский р-н, ул. Ленина, 116 89183410311
8	Фроленко Виктория Владимировна	Делопроизводитель	18.02.1980	русская	ул.Ю-Ленинцев,469 89054750252
9	Коробская Елена Дмитриевна	мл. воспитатель	19.04.1972	русская	ул.Калинина,125,кв.1 89183223192
10	Власенко Анжелика Викторовна	мл.воспитатель	11.11.1971	русская	Ст. Павловская, ул. Новая, 86 89628539088
11	Алексеенко Наталья Сергеевна	кастеянша	20.01.1977	русская	ст. Павловская, ул. Лукьяненко, 27, 89054706969 1 89615242016
12	Архипова Ольга Юрьевна	машинист по ремонту и стирке спецодежды	03.03.1961	русская	ул.Гражданская,90
13	Ляшико Татьяна Ивановна	Ст. медсестра	21.08.1971	русская	ул.Спартаковская,139 89180423063
14	Бутко Ирина Владимировна	заведующий хозяйством	11.05.1973	русская	0,5 кладовщика (по вакансии) 89054748690
15	Болингер Любовь Леонидовна	Повар	12.06.1986	русская	Павловский р-н, хут. Новый, ул. Колхозная, 96

16	Воейко Наталья Михайловна	Повар	23.07.1983	русская	89649146045 ул.Кирова,66 89676629109
17	Селедцова Татьяна Михайловна	Повар	23.05.1984	русская	ул.Береговая,17 89648948024
18	Матанский Геннадий Александрович	Дворник	09.02.1960	Русский	Ст. Павловская, ул. Октябрьская, 352 89064352448
19	Клименко Александр Васильевич	Сторож	30.10.1968	Русский	Ст. Павловская, ул. Спартаковская, 113 89094535797
20	Жуков Андрей Геннадьевич	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	29.09.1975	Русский	Ст. Павловская, ул. 1 Пионерская, 146 89628517614
21	Исаев Алексей Валерьевич (внешний совместитель д/с № 1)	Энергетик	11.12.1975	Русский	Ст. Павловская, ул. Куйбышева,2 89298412211, 89054047767
22	Гальцева Валентина Ильинична	Сторож (вахтер)	26.05.1949	Русская	Ст. Павловская, ул. Промышленная, 32, кв. 2 89034481682
23	Бутко Евгений Борисович	Сторож (вахтер)	15.05.1962	Русский	Ст. Павловская, ул. Крупской, 57 89054044655
24	Калашникова Виктория Владимировна	Младший воспитатель	19.07.1999	Русская	Павловский район, хутор Шевченко, ул. Длинная,33 89054748673
25	Дмитриенко Оксана Григорьевна	Младший воспитатель	29.09.1972	Русская	Ст. Павловская, ул. Береговая, 58, 89604980384

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15

Согласовано:  
Председатель ТКМКДОУ детский сад № 26

Председатель ПМКДОУ детский сад № 26

«15» ноября 2017 г.  
г. Москва

Утверждено: Заведующий МКДОУ детский сад № 26  
\_\_\_\_\_ Н. Белоус  
« \_\_\_\_\_ » 2017 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

График отпусков сотрудников МКДОУ детский сад № 26.

Номер документа	Дата составления	На год
	15.12.2017г	2018г.

№	Должность( специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Фамилия, имя, отчество	Табельные	Ко-личес-тво-но-мер	Дата запла-нированная	Дата фактиче-ской	Перенесение отпуска (основа-ние, до-кумент)	Дата пред-полагаемо-го от-пуска	Примеча-ние
1	Заведующий	Белоус Татьяна Николаевна				49	02.07.2018		
2	Ст. воспитатель	Гончарова Евгения Александровна				42	28.06.2018		
3	Ст. воспитатель	Нестеренко Екатерина Александровна				42	08.08.2018		

4	Учитель- логопед	Дровна Корнильева Елена Николаевна	56	25.06.2018	
5	Учитель- логопед	Швец Ксения Георгиевна	56	д/о	
6	Учитель- логопед	Кушнарева Марина Геннадьевна	56	23.05.2018	
7	Муз. руководитель	Бутина Нина Викторовна	42	09.07.2018	
8	Инструктор по физ. культуре	Самойленко Эльвира Юрьевна	42	09.07.2018	
9	Воспитатель лог. гр.	Шубина Маргарита Николаевна	56	31.08.2018	
10	Воспитатель лог. гр.	Деревянко Татьяна Николаевна	56	12.03.2018	
11	Воспитатель лог. гр.	Мищенко Ольга Петровна	56	10.05.2018	
12	Воспитатель лог. гр.	Мороз Елена Валерьевна	56	06.07.2018 4	
13	Воспитатель	Антонян Анна Вальтеровна	42	03.07.2018	
14	Воспитатель	Мальцева Надежда Дмитриевна	42	09.07.2018	
15	Воспитатель	Новикова Елена Александровна	42	20.08.2018	
16	Воспитатель	Кириченко Любовь Ивановна	42	14.08.2018	
17	Воспитатель	Погорелова Оксана Васильевна	42	05.04.2018	
18	Воспитатель	Ткаченко Юлия Владимировна	42	01.10.2018	
19	Воспитатель	Голобородько Светлана Николаев- на	42	21.05.2018	
20	Воспитатель	Плазь Ирина Николаевна	42	09.01.2018	
21	Воспитатель	Бабехина Вера Сергеевна	42	20.02.2018	
22	Воспитатель	Гришко Елена Ивановна	42	26.02.2018	
23	Воспитатель	Говорухина Ольга Викторовна	42	25.05.2018	
24	Воспитатель	Резец Ольга Юрьевна	42	10.04.2018	
25	Педагог-психолог	Гром Вера Николаевна	42	06.08.2018	
26	Делопроизводи-	Фроленко Виктория Владимировна	30	09.07.2018	

тель				
27	Мл. воспитатель	Чернова Татьяна Викторовна	28	10.05.2018
28	Мл. воспитатель	Антонян Карине Карленовна	28	08.02.2018
29	Мл. воспитатель	Коробская Елена Дмитриевна	28	28.09.2018
30	Мл. воспитатель	Качалова Елена Михайловна	21	06.07.2018
31	Мл. воспитатель	Пономаренко Алина Сергеевна	28	03.08.2018
32	Мл. воспитатель	Штурман Ольга Ивановна	28	31.08.2018
33	Мл. воспитатель	Дмитриенко Оксана Григорьевна	28	07.06.2018
34	Мл. воспитатель	Власенко Анжелика Викторовна	29	09.04.2018
35	Мл. воспитатель	Бойченко Татьяна Викторовна	28	12.03.2018
36	Мл. воспитатель	Калашникова Виктория Владимировна	28	26.10.2018
37	Кастелянная	Алексеенко Наталья Сергеевна	28	25.06.2018
38	Машинист по стирке спецодежды	Архипова Ольга Юрьевна	30	08.08.2018
39	Завхоз	Бутко Ирина Владимировна	35	09.07.2018
40	Ст. медсестра	Ляшко Татьяна Ивановна	40	06.08.2018
41	Повар	Воейко Наталья Михайловна	35	13.08.2018
42	Повар	Болингер Любовь Леонидовна	35	09.07.2018
43	Повар	Селедцова Татьяна Михайловна	35	д/о
44	Кух. рабочий	Батуриец Светлана Владимировна	28	12.03.2018
45	Дворник	Матанский Геннадий Александрович	28	23.01.2018
46	Энергетик	Исаев Алексей Валерьевич	28	08.08.2018
47	Рабочий по ремонту	Жуков Андрей Геннадьевич	28	08.08.2018
48	Сторож	Клименко Александр Васильевич	28	08.10.2018
49	Сторож	Бутко Евгений Борисович	28	05.11.2018
50	Сторож	Гальцева Валентина Ильинична	28	10.09.2018

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 МКДОУ детский сад № 26  
 Е.А. Нестеренко  
 «15» декабря 2017г.

Утверждено:  
 Заведующий  
 МКДОУ детский сад № 26  
 Т.Н. Белоус  
 «15» декабря 2017г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ**

**Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством согласования (письменного), после проведения взаимных консультаций.
2. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
  - установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
  - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
  - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
  - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
  - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
  - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
3. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
  - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
  - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
  - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
  - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
  - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
  - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

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

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

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

Согласовано  
Председатель ПК  
МКДОУ детский сад № 26  
*Янушко Е.А. Нестеренко*  
«15» «июня» 2017г

Утверждено  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 26  
*Т.Н. Белоус*  
«15» «июня» 2017г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26  
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ

План-график  
специальной оценки условий труда  
(в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О  
специальной оценке условий труда»)

№	Наименование профессии, должности	Количество рабочих мест	В том числе с вредными условиями труда	Дата проведения специальной оценки труда
1	Делопроизводитель	1	0	Июнь 2018г
2	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	1	0	Июнь 2018г
3	Воспитатель	1	0	Июнь 2018г
4	Инструктор по физической культуре	1	0	Июнь 2018г
5	Сторож	1	0	Июнь 2018г
6	Дворник	1	0	Июнь 2018г

Ответственный по охране труда *Н.М. Воейко* Н.М. Воейко

- 1 Делопроизводитель
- 2 Машинист по стирке и ремонту спец. одежды
- 3 Воспитатель
- 4 Инструктор по физической культуре
- 5 Сторож
- 6 Дворник