

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №10 БЕЛОГЛИНСКОГО РАЙОНА»
НА 2020 – 2023 ГОДЫ

с « 23 » июля 2020г. до « 22» июля 2023 г.

Принят на собрании трудового
коллектива

« 23» июля 2020 г.

По поручению собрания

Заведующая МБДОУд\с№10

Т.И. Ковалькова

(Ф.И.О.

Подпись)

М.П.

Председатель профсоюзной
организации
И.В. Ивченко

(Ф.И.О.

подпись)

М.П.

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 10
Белоглинского района»
(лицензия № 06211 от 13.05.2014г.)

353062, Россия
Краснодарский край, Белоглинский район,
С. Кулешовка, ул. Мира д.200
Тел 8(861-54) 95-2-80,
ОГРН 1122360001290 ИНН 2360006121
КПП 236001001
e-mail: detskii76@mail.ru

Руководителю Государственного
казенного учреждения Краснодарского
края «Центр занятости населения
Белоглинского района»

И.В. Аксенниковой

Заявление о предоставлении государственной услуги
по уведомительной регистрации коллективного договора.

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 Белоглинского района».

Срок действия коллективного договора с 23 июля 2020г по 22 июля 2023г.

Сведения о работодателе:

- форма собственности – муниципальное бюджетное учреждение;
- ОКВЭД _85.11;
- ИНН _236001001;
- юридический адрес: _353062, Краснодарский край, Белоглинский район, С.Кулешовка , ул. Мира,200;

- почтовый адрес: 353062, Краснодарский край, Белоглинский район, С.Кулешовка, ул.Мира, 200;
- номер телефона _8(861)54952-30_ факса _8(861)54952-80_;
- адрес электронной почты –detskii76@mail.ru;
- численность работников – 20 чел., в т. ч. женщин _17 чел., несовершеннолетних __0__ чел., работающих во вредных условиях труда - **3**;
- размер минимальной заработной платы составляет 12130 руб., число и наименование профессий (должностей) работников ее получающих – __15_ чел. _;
- комиссия по трудовым спорам – имеется.

Приложения:

1. коллективный договор — на ____ л. в 3 экз.;
2. копия протокола о принятии коллективного договора на _1_ л., в _3_ экз.;
3. копия протокола о подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора на ____ л. в _3_ экз.,
4. информация о выполнении ранее действовавшего коллективного договора на ____ л. в _3_ экз.

Заведующая МБДОУд\с№10 _____ Т.И. Ковалькова

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 Белоглинского района»

ПРИКАЗ

«23» июня 2020г.

№ 34/1

О назначении комиссии по ведению переговоров

В связи с окончанием срока действия коллективного договора, заключенного в 2017 году приказываю:

1. Назначить комиссию по ведению переговоров и заключению коллективного договора между администрацией МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района» ППО в составе:

от администрации:

Ковалькова Т.И. – заведующая.

Стукалова О.Б. – заведующая хозяйством.

2. По предложению ППО:

Филева Н.Н. - повар,

Стукало О.А. – ст. воспитатель,

Ивченко И.В. – муз. работник

3. Назначить первое заседание 16.06.20 20г.

4. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Заведующая МБДОУ Д\с№10:

/Ковалькова Т.И./

С приказом ознакомлены:

/О.Б. Стукалова/

/Н.Н. Филева /

/О.А. Стукало/

/И.В. Ивченко/

Заведующей МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
Ковалькова Т.И.

Уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора на 2020-2023 годы.

В связи с окончанием срока действия коллективного договора, заключенного в 2017 году, первичная профсоюзная организация в соответствии со статьей 6 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995г. № 176-ФЗ выносит вопрос о заключении нового коллективного договора на 2020 -2023 годы.

Для рассматривания проекта коллективного договора необходимо создать совместную комиссию из числа членов ППО и администрации учреждения.

Профком уполномочил со своей стороны вести переговоры:

Н.Н. Филева - повар,

О.А. Стукало – старший воспитатель,

Л.И. Уличкина – младший воспитатель

Предлагаем Вам определить представителей из числа администрации для ведения переговоров, определить время и место их проведения приказом по учреждению.

Основание решение профкома, протокол от «16 июня» 2020 г. № 4 .

Председатель ППО

МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района»:

/ И.В. Ивченко/

Протокол № 4
Общего собрания трудового коллектива

МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района»
(название образовательного учреждения)

«16» июня 2020г.

по списку: 20 чел.
присутствовало: 18 чел.
отсутствовало: 2 чел.

Председатель собрания: Стукало О.А.
Секретарь собрания: Стукалова О.Б.

Повестка дня:

1.Создание комиссии для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора на 2020 – 2023гг.

СЛУШАЛИ:

Председателя ППО Ивченко И.В. о создании комиссии для ведения переговоров, подготовки проекта коллективного договора между администрацией и первичной профорганизации МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района» на 2020-2023 годы.

ВЫСТУПИЛИ:

Стукало О.А. ст. воспитателя с предложением включить в состав комиссии Уличкину Л.И. ., младшего воспитателя, Ковалькову Т.И. – заведующий, Н.Н.Филеву – повар, Стукалову О.Б – заведующий хозяйством.

РЕШИЛИ:

С учетом предложений создать комиссию в составе :
Ковалькова Т.И. заведующая, Стукало О.А. ст. воспитатель Уличкина Л.И. младший воспитатель, Стукалова О.Б. – заведующий хозяйством, Филева Н.Н. – повар.

голосовали: за - 18 чел.
против - чел.
воздержались - чел.

После голосования постановление принято.

Председатель собрания: _____ /О.А.Стукало/

Секретарь собрания: _____ /О.Б.Стукалова/

Председатель ППО: _____ /И.В. Ивченко/

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 Белоглинского района»**

Протокол
Общего собрания трудового коллектива

«01 » июля 2020г.

№ 5

по списку: 20 чел.
присутствовало: 18 чел.
отсутствовало: 2чел.

Председатель собрания: _____Стукало О.А._____

Секретарь собрания: _____Стукалова О.Б._____

Повестка дня:

Обсуждение проекта коллективного договора на 2020-2023 гг.
работниками МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района».

СЛУШАЛИ:

Председателя ППО И.В. Ивченко о необходимости принятия проекта
коллективного договора на 2020 -2023 гг. МБДОУ «Детский сад №
10 Белоглинского района».

ВЫСТУПИЛИ: Стукало О.А. с предложением утвердить проект
коллективного договора на 2020-2023 гг. МБДОУ «Детский сад №
10Белоглинского района».

РЕШИЛИ:

утвердить проектколлективного договора на 2020-2023 гг. МБДОУ «Детский
сад № 10 Белоглинского района».

голосовали:
за _18 чел.
Против - чел.
воздержались _ - чел.

Председатель собрания: _____/Стукало О.А./

Секретарь собрания: _____/Стукалова О.Б./

Председатель ППО: _____/Ивченко И.В./

М.П.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 Белоглинского района»

Протокол
Общего собрания трудового коллектива

« 14 » июля 2020г.

№ 6

по списку: _____ 20 _____ чел.

присутствовало: _ 18 _ чел.

отсутствовало: _ 2 _ чел.

Председатель собрания: Стукало О.А.

Секретарь собрания: Стукалова О.Б.

Повестка дня:

О принятии коллективного договора на 2020-2023 гг. работниками
МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района».

СЛУШАЛИ:

Председателя ППО Ивченко И.В. о необходимости принятия коллективного договора на 2020-2023 годы и приложений к нему МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района».

ВЫСТУПИЛИ:

Стукало О.А. с предложением утвердить в новой редакции коллективный договор на 2020-2023 гг. МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района».

РЕШИЛИ:

утвердить в новой редакции коллективный договор на 2020-2023 гг. МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района».

голосовали:
за _ 18 _
против ___ - ___
воздержались ___ - ___

Председатель собрания: _____ /Стукало О.А./

Секретарь собрания: _____ /Стукалова О.Б./

Председатель ППО: _____ /Ивченко И.В./

М.П.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБДОУ «Детский сад №10Белоглинского района» в лице заведующей Ковальковой Т.И. именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Ивченко И.В. именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех

работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

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

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

2.1.1. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ч 3 ст.68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

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

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен

работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.10. В случае увольнения администрация обязана выдать трудовую книжку и выплатить полный расчет в день увольнения.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: Статья 66.1 ТК РФ (ФЗ № 439 от 16.12.2019г) в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

2.11. Лица, поступающие на педагогическую работу, и обслуживающий персонал проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование сотрудников проводится периодически и после приема их на работу.

2.12. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.13. Прием, увольнение, оплата труда совместителей происходит на основании ст. 282 – 288 ТК РФ.

2.14. Администрация создает условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже 1 раз в 5 лет).

2.15. Своевременно готовит материалы, связанные с награждениями и другими поощрениями работников.

2.16. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1 к коллективному договору), графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для женщин, работающих в сельской местности, педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Минимальная продолжительность отпуска работников ДОУ составляет 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

Порядок предоставления дополнительных отпусков, и продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

3.8.2. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

Работодатель:

- на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128 ТК РФ);

- предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, 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, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.9. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств административных работников по учреждению, графики работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

3.11. Дежурство административных работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала работы и продолжаться не более 20 минут после окончания.

3.12. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению

работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности своего рабочего времени, согласно ст. 101 ТК РФ.

3.13. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором либо Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДООУ.

Без их согласия работники привлекаются к работе выходным и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.15. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением численности работников, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупредить работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.16. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

IV. Оплата и нормирование труда

4. 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.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов,

тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда (прилагается к коллективному договору).

4.2. В рамках Положения об оплате труда разрабатываются и доводятся до коллектива Положение о премировании.

4.3. Минимальная заработная плата работников, занятых в нормальных условиях труда, устанавливается в соответствии со ст.133 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.6. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца окончательный расчет. Работодатель обязуется каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Установить каждому работнику размер оклада.

4.8. Производить оплату за работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.10. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.11. При выполнении работ различной квалификации труд рабочих – повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

4.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.13. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необустроенную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.14. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяется работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организацией. За совмещение профессий

(должностей), расширение зон обслуживания доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора ст. 151 ТК РФ.

4.15. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении об оплате труда, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время по договоренности сторон в период после предупреждения для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы п. 8.3.3 отраслевого соглашения.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ п.3 ст. 81 ТК РФ несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации). П. 5.ст. 81 ТК РФ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин. По основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст.179 ТК РФ в коллективных договорах преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников 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; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

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

5.6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

5.9. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5.11. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

6.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- На каждом рабочем месте условия, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим работы и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектом РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущения к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- специальная оценка условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследования) работников;
- недопущение работников к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставленные органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказания первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда, с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета ДОУ.

6.5. Специальная оценка условий труда в ДОУ проводится экспертной комиссией. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представитель профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом работодателя.

6.6. ДОУ выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

6.7. Профсоюзный комитет ДОУ обязуется организовывать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

6.8. Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в соответствии со ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности».

6.9. В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум

и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в ДООУ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

Профсоюзная организация обязуется:

6.10. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.11. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.12. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

6.13. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в ДООУ положению.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.4.3. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему ДООУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, а также компенсационные выплаты по коммунальным услугам.

7.5. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.5.1. обеспечивать детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря;

7.5.5. Предоставлять полностью оплачиваемые краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба, свадьба детей - 3 календарных дней 100% средней заработной платы;

- похороны члена семьи - 3 календарных дней 100% средней заработной платы;

- уход за больным членом семьи - 3 календарных дней 100% процентов средней заработной платы;

- родителям, воспитывающим школьников младших классов (1-4класс) в День знаний и в день выпускного бала – 1 календарный день 100% средней заработной платы.

- в день рождения (юбилей 20,25,30,35,40 и т.д), выпадающий на рабочий день – 100% средней заработной платы.

7.5.6. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудниками, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях:

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

7.5.7. Оказывать материальную помощь работникам:

при наличии денежных средств в ДООУ

7.6. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере, не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда, из прибыли, остающейся в его распоряжении, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат работодателя и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства и т.п. (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.7.1. профсоюзный комитет:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДООУ определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом профсоюза работников народного образования и науки. Положение о первичной профсоюзной организации, Уставом ДООУ, настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.5. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

8.6. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.7. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.9. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.10. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

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

8.12. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.13. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.15. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.16. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персоналифицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

8.17. Контролировать использование персональных данных работников.

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

8.19. Оказывать материальную помощь (при наличии денежных средств) членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.20. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.21. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда колдоговора.

8.22. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

- нормативно-правовые акты, локальные акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

- не препятствовать представителям профсоюзного комитета ДОУ посещать все помещения ДОУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

8.23. Стороны договорились, что представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и технике безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

8.24. Стороны признают гарантии для избранных (делегируемых) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной

деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

8.25. Стороны договорились освободить членов профсоюзного комитета ДОУ от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

8.26. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

8.27. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, перечисление удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и

вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2. Стороны договорились, что:

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

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

9.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.2.6. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

9.2.7. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель ежемесячно перечисляет

на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ).

9.2.9. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

9.2.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений

в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному соглашению сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год). 11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

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

11.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №10
Белоглинского района»
_____И.В.Ивченко

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
_____Т.И.Ковалькова

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 10 БЕЛОГЛИНСКОГО РАЙОНА»
НА 2020 – 2023 ГОДЫ

2020 год.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в МБДОУ «Детский сад № 10Белоглинского района», порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Прием на работу

1.1. Прием на работу в МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района» производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу в МБДОУ «Детский сад № 10Белоглинского района» администрация обязана потребовать от поступающего:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); ст. 65 ТК РФ в новой редакции ФЗ № 439 от 16.12.2019 г ст.66.1 ТК РФ. , за исключением случаев, когда поступает на работу впервые или по совместительству;

-документы об образовании, квалификационной категории, если этого требует работа;

-страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

-справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Прием на работу без указанных документов не производится.

1.3 Прием на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ) .

Работник должен быть ознакомлен (под расписку) до подписания трудового договора с учредительными документами и локальными правовыми актами МБДОУ «Детский сад №10Белоглинского района», соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- уставом МБДОУ «Детский сад № 10Белоглинского района»;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- инструкцией по охране труда;
- правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами;

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

1.5. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района» обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

1.6. Работодатель ведет трудовые книжки на работников проработавших у него свыше 5 дней ст. 66 ТК РФ.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

1.7. Трудовые книжки сотрудников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

1.8. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация управления обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора. Ст 66.1 ТК РФ.

другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет в день увольнения. Прекращение трудового договора оформляется приказом по личному составу.

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на

соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

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

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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

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

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую

книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника. Ст. 84.1 ТК РФ

расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Днем увольнения считается последний день работы.

Преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников 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; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2. Основные права и обязанности работников

2.1. Работники должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации управления и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

2.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

2.3 Работники имеют право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и желаниям;

- на производственные и социально- бытовые условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда;

- на охрану труда;

- на оплату труда установленной федеральным законом минимального размера;

- на отдых, который гарантируется установленными федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени, еженедельными выходными днями, праздничными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на производстве в соответствии с социальными планами управления;

- на объединения в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

- на досудебную и судебную защиту трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

- на пособия по социальному страхованию, в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативно- правовыми актами о труде;

- на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов;

- на гарантии в случае безработице;

- на социальное обеспечение по возрасту, при временной утрате трудоспособности и в иных, установленных законом случаях.

3. Основные обязанности администрации управления

3.1. Администрация управления обязана:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.2. Администрация МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района» стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри учреждения, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности учреждения.

3.3. Администрация МБДОУ «Детский сад №10 Белоглинского района» имеет право:

- на управление учреждением и принятие самостоятельных решений в пределах своих полномочий;

1.2. на заключение и расторжение трудовых договоров с наемными работниками.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 Учреждение работает в режиме полной рабочей недели с предоставлением выходных дней (суббота и воскресенье) .

4.2 Время начала и окончания работы учреждения устанавливается: с 7.00ч до 17.30ч. ежедневно.

Продолжительность рабочего дня мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часа в неделю. Время работы и перерыв для отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством..

4.3 Сторожакам, операторам – котельной в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для приема пищи. Перерыв устанавливается, продолжительностью 30 минут для сторожей(с 21:00 до 21:30.), для операторов – котельной с 8.00.до 8.30 ч в специально отведенном месте. Перерыв включается в рабочее время.

4.4. В учреждении применяется работа по совместительству – выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству разрешается работникам по месту их основной работы или на другом предприятии, в учреждении в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

4.5. За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни работнику производятся соответствующие доплаты (статья 149 ТК РФ).

4.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется ТК РФ (ст.116, 119ТК РФ) и коллективным договором.

4.7. Отпуск предоставляется ежегодно, в срок установленный графиком отпусков. Работник предупреждается об отпуске за 2 недели до начала отпуска. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается перенос отпуска на другой период с письменного согласия работника.

4.8. О переносе отпуска работник учреждения должен быть извещён не менее чем за 30 дней до наступления планового срока отпуска.

4.9. Порядок продления, перемещения, разделения отпуска устанавливается ст. 124 ТК РФ.

4.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если освобождение от работы предусмотрено законом.

4.11. Может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по заявлению, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.12. График отпусков составляется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год, не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

4.13 Работникам, согласно Положения об оплате труда работников (приложения №2 к коллективному договору) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда при наличии СОУТ.

4.14. Любое отсутствие специалиста на рабочем месте, кроме случаев не преодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения руководителя.

4.15 . Отсутствие специалиста на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим распоряжением.

Разрешение на оставление рабочего места могут быть даны, в следующих случаях:

- заболевшему на рабочем месте специалисту;
- возникшее неожиданное событие в семье;
- медицинское лечение при наличии предварительного согласия с руководителем;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход по семейным обстоятельствам.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, необходимо сообщить руководителю учреждения в 4-часовой срок, по истечении которого специалист считается неправомерно отсутствующим.

В случае, когда отсутствие на работе в течение 24 часов после предупреждения, если оно не подкреплено справкой, при отсутствии случая непреодолимой силы, применяются меры взыскания.

5. Поощрения.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;

- выдача премии;
 - награждение ценным подарком;
 - установление персональных надбавок к должностному окладу
- При наличии денежных средств.

5.2. Кроме выше перечисленных случаев, устанавливаются следующие поощрения:

- по итогам районных, краевых, региональных конкурсов;
- по итогам года;

Поощрения объявляются приказом руководителя, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6. Трудовая дисциплина.

Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Работники обязаны подчиняться руководителю, выполнять указания, которые дает ему руководитель, а также приказы, которые доводятся до его сведения под роспись.

6.2. Работники, не зависимо от должностного положения, обязаны проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение взаимную помощь и терпимость.

6.3. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.5. Дисциплинарные взыскания объявляются приказом заведующей и доводятся до сведения работника под роспись (статья 193 ТК РФ).

6.6. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством.

6.7. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания

его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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.

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

6.8. Приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

Руководитель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.10. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
_____И.В.Ивченко

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
_____Т.И.Ковалькова

График работы сотрудников
МБДОУ «Детский сад №10Белоглинского района»

№	наименование должности	Количество штатных единиц	продолжительность рабочей недели	время работы	перерыв
1.	Заведующая	1ст	36ч	8.00-16.00	12.00-12.48
5	Музыкальный руководитель	0,5ст	12ч	8.00-10.54	9-.30-10.00
6	Техник – электрик	0,25 ст.	9 ч	8.00-12.26	11.00-11.30
7	Воспитатель	4ст	36ч	по сменам 7.00-12.24 12.06 -17.30	-
8	Медицинская медсестра	1ст	36ч	8.00 -16.00	11.00 -11.30
9	Заведующий хозяйством	1 ст.	36ч	8.00 – 16.00	12.00 – 12.48
10	Младший воспитатель	4 ст.	36 ч	8.00-16.30	14.30-15.00
11	Повар	1ст	36ч	6.00 – 13.42	8.00-8.30 11.00-11.30
12	Дворник	1 ст.	36ч	8.00-16.00	11.00-11.30
13	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1ст	36 ч	8.00-16.00	11.00-11.30
14	Сторож	3ст	40ч	По сменам	-
15	Операторы – котельной	3ст	40ч	По сменам	-

Добавить инструктора по физической культуре

СОГЛАСОВАНО:
**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**
_____ **И.В.Ивченко**
« ____ » _____ 2020 г

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
УТВЕРЖДАЮ:
**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**
_____ **Т.И.Ковалькова**
« ____ » _____ 2020 г

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 10 Белоглинского района»**

2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением главы муниципального образования Белоглинский район от 14.11.2008г. №572 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в муниципальных учреждениях образования Белоглинского района» в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников образовательного учреждения

1.3. Положение включает в себя:

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 Белоглинского района»

производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

1.11. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения ПК МДОУ. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не менее чем за два месяца.

1.12. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца. Работодатель обязуется каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.13. Для беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида), лиц, ухаживающих за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливается неполная рабочая неделя (по заявлению). При условии неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 144 ТК РФ).

1.15. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки или оклада.

1.16. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника, оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

1.17. Воспитатели МБДОУ д\с № 10 работают по сменам, так как длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного оказания педагогических услуг.

Продолжительность рабочего времени накануне праздничных нерабочих и выходных дней сокращается на один час (в соответствии со ст.95 ТК РФ).

1.18. Если в ходе проверки работодателем или уполномоченным на то работником будет выявлено, что качество выполняемой воспитателем работы по организации педагогического процесса не соответствует предъявляемым требованиям, то работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может уменьшить педагогическую нагрузку в течение одного месяца и отказать в работе по совместительству, с последующим (в течение трех месяцев с момента выявления нарушения) проведением внеочередной аттестации для этого воспитателя с целью выявления уровня соответствия имеющейся категории или занимаемой должности.

1.9. В МБДОУ вводится суммированный учет рабочего времени, так как по условиям производства не может быть соблюдена установленная для воспитателей и младших воспитателей ежедневная, еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период – месяц, квартал – не может превышать одного года.

1.20. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- ✓ при направлении в служебные командировки;
- ✓ при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- ✓ при совмещении работы с обучением;
- ✓ при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ✓ в других случаях (согласно ст. 165, 168-173 ТК РФ).

2. Оплата и нормирование труда.

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10Белоглинского района»

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>сторож</i>)	5415

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, уборщик территории, кастелянша, рабочий по ремонту</i>)	5510
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>заведующий складом, рабочий по ремонту</i>)	5603
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>водитель легкового автомобиля</i>)	5698
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>повар детского питания</i>)	5790
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5979
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6164
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих по (<i>водитель автобуса, инженер по ТБ</i>)	6349

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5603
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6349
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	7846

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

2.5. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ по профессиональным

квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений.

№ п/п	Профессиональная группа (квалификационный уровень)	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5603 рублей	
1.1	Секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6349 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
Должности педагогических работников		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 7846 рублей		
	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист;	0,09

2.6. Минимальные размеры должностных окладов и повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к Квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
<i>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>		
Минимальный размер должностного оклада – 5510 рублей		
1 квалификационный уровень	Кассир, делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка	0,00
<i>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>		
Минимальный размер должностного оклада – 5603 рублей		
1 квалификационный уровень	Техник, секретарь руководителя	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующая складом	0,04
<i>3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>		
Минимальный размер должностного оклада – 6164 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, экономист	0,00

2.7. Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности работников учреждений:

Квалификационные уровни	Должности	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
<i>2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал».</i>			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	5698	0,3

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 2 к настоящему Положению

2.11. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителями в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании «Положение об оплате труда, премировании, установление доплат и надбавок работникам учреждения, находящимся на бюджетном финансировании».

2.12. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством ст. 151 ТК РФ.

2.13. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

2.14. Стороны считают обязательным производить выплату: заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца окончательный расчет. Работодатель обязуется каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем она производится накануне.

2.15. Стороны согласились:

- определять фонд оплаты труда для работников ДОО исходя из ставок (окладов) по профессиональным квалификационным группам, компенсационных и стимулирующих выплат, дополнительных денежных средств на оплату труда лиц, замещающих в отпуск работников.

Перечень замещающих должностей в отпуске:

- заведующая;
- старшая медсестра;
- повар детского питания;
- младший воспитатель.

2.17. Предусмотреть средства в бюджете для обеспечения планового (не реже чем 1 раз в 3 года) повышение квалификации педагогическим и другим работникам учреждения образования (именной образовательный чек).

2.18. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально – трудовые вопросы и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 Белоглинского района», занятых на работах с вредными, и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового Кодекса РФ.

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

- за работу с вредными условиями труда (к ним относятся: младший воспитатель, старшая медсестра, повар детского питания, машинист по стирке белья);

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- педагогическим работникам за работу в сельской местности (к ним относятся: заведующая, воспитатель, музыкальный руководитель) ;

- за работу в ночное время (к ним относятся сторожа, операторы-кочегары);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (к ним относятся сторожа, операторы-кочегары); выплаты за специфику работы (приложение № 3 «Положение об оплате труда»).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12%.

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

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Педагогическим работникам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

3.7. 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. Размер доплаты – 40 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

3.8. 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.

3.10. 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.

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

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

Все выплаты производятся при наличии финансовых средств.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

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

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен

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

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

4.6. Установить при наличии денежных средств работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя ДОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

Руководителю, подчиненному Начальнику управления образования муниципального образования Белоглинский район – по представлению начальника УО муниципального образования Белоглинский район;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБДОУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.7. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения установить:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен по одному или нескольким основаниям – до 200%. Стимулирующая надбавка

устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Стимулирующая надбавка за выслугу лет (в процентах от оклада):
при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
при выслуге лет от 10 лет – 15%.

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

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы). Размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются 2 раза в год (в январе и сентябре месяцах), они могут быть сохранены или отменены. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

5. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. 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 Управлением образования администрации муниципального образования Белоглинский район.

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется администрацией муниципального образования Белоглинский район.

5.3. Управление образования муниципального образования Белоглинский район – главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Белоглинский район, в установленном порядке может устанавливать руководителям этих Учреждений выплаты стимулирующего характера.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Белоглинский район – Управлением образования муниципального образования Белоглинский район.

4.. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 Белоглинского района» формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

6.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

6.4. 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.

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

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда»
МБДОУ «Детский сад № 10
Белоглинского района»

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ И.В.Ивченко

« ____ » _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ Т.И.Ковалькова

« ____ » _____ 2020г

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж
работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя – дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, кон-цертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги – организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры – преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, учебно – производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, аккомпаниаторы, культорганизаторы,
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; старшие методисты, методисты
III	

1	2
<p>4.. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>4.. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению «Об оплате труда»
МБДОУ «Детский сад № 10
Белоглинского района»

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ **И.В.Ивченко**

« ____ » _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ **Т.И.Ковалькова**

« ____ » _____ 2020г

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего Профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

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

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

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на

инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам – методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж

включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ **И.В.Ивченко**

«_____» _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ **Т.И.Ковалькова**

«_____» _____ 2020г

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы в муниципальных бюджетных образовательных
учреждений
и муниципальных учреждений образования Белоглинского района

№ п/ п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
3.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

И.В.Ивченко

« ____ » _____ 2020 г

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

Т.И.Ковалькова

« ____ » _____ 2020 г

**Положение о премировании
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 Белоглинского района»**

2020 год

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение вводится в МБДОУ д\с № 10 с целью повышения материальной заинтересованности сотрудников ДОУ в улучшении учебно-воспитательной работы с детьми, а также с целью закрепления кадров.

1.2. Положение о премировании разрабатывается администрацией ДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом ДОУ, обсуждается, применяется, корректируется на общем собрании коллектива, утверждается заведующей ДОУ.

1.3. В число премируемых работников входят:

- административный персонал;
- педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере и максимальный размер не ограничивается.

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

1.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

1.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

1.10. Все выплаты производятся при наличии экономии фонда заработной платы.

1.11. Основным условием премирования является отсутствие дисциплинарных взысканий и своевременность выполнения каждого показателя.

2. Порядок премирования

2.1. Вопросы о премировании рассматриваются администрацией ДОУ совместно с профсоюзным комитетом.

2.2. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

2.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется по приказу вышестоящего органа образования.

2.4. Выплата премий производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

2.5. Администрация ДООУ и профком обеспечивают гласность в вопросах премирования всех сотрудников ДООУ.

2.6. Премирование не производится в следующих случаях:

- не выполнении условий настоящего положения;
- нарушении трудовой дисциплины;
- при временной нетрудоспособности;
- очередного трудового отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы.

3. Показатели для премирования

3.1. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка 1000-2000 руб.;

3.2. Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей. 500- 2000 руб.;

3.3. Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима ДООУ 500-2000 руб.;

3.4. Снижение заболеваемости детей по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года или стабильный низкий уровень заболеваемости детей (за внедрение новых форм оздоровительной работы) 500-2000 руб.;

3.5. Правильная организация детского питания 500-3000 руб.;

3.6. Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения). 500-5000 руб.;

3.7. Новаторство в педагогической деятельности ДООУ (за разработку новых направлений деятельности) 500-5000 руб.;

3.8. Проведение открытых занятий внутри ДООУ, а также на уровне района, за успешно пройденную аттестацию. 500-5000 руб.;

3.9. Участие в подготовке учреждения к новому учебному году 2000-5000 руб.;

3.10. Умение работать с родителями. 2000-5000 руб.;

3.11. За интенсивность и высокие показатели в труде 2000-6000 руб.;

3.12. По итогам работы за месяц, квартал, год 1000-5000 руб.;

3.13. В ознаменование праздничных дней, установленных ТК РФ статья 112, профессиональных, Праздников – Дня Учителя, 8 Марта 1000-5000 руб.;

3.14. В связи с юбилеем работников 30,35,40 лет 1000-3000 руб.;

3.15. В связи с юбилеем работников 45,50,55,60 лет 1000-3000 руб.;

- 3.16. За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей до 4000 руб.;
- 3.17. За совмещение профессий и должностей – до 5000 руб.;
- 3.18. За состояние закрепленных территорий, оборудования и рабочего места до 1000 руб.;
- 3.19. За соблюдение правил охраны труда и БТ, пожарной безопасности – до 2000 руб.;
- 3.20. За соблюдение единых требований и личной дисциплины – до 2000 руб.;
- 3.21. За творческую инициативу, дела, направленные на улучшение деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 Белоглинского района» - до 2000 руб.;
- 3.22. За успешное и качественное выполнение планов работы – до 2000 руб.
- 3.23. За активное участие в обеспечении качественного учебного процесса – до 2000 руб.;
- 3.24. За укрепление, улучшение материально-технической базы учреждения до 2000 руб.

4. Показатели для уменьшения размера премии или ее лишения

- 4.1. Невыполнение условий настоящего положения от 5 до 50 %.
- 4.2. Нарушение трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка от 5 до 50 %.
- 4.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима от 5 до 70 %.
- 4.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности на 100 %.
- 4.5. Нарушение режима питания, сна, прогулки на 50 %.
- 4.6. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей на 100 %.
- 4.7. Обоснованные жалобы на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы) и персонал (невнимательное отношение к детям) на 100 %.
- 4.8. Халатное отношение к учебно-материальной базе на 100 %.
- 4.9. Детский травматизм по вине (недосмотру) сотрудников ДООУ на 100 %.
- 4.10. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, сна и прочего на 100 %.

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ **И.В.Ивченко**

«_____» _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ **Т.И.Ковалькова**

«_____» _____ 2020г

**Положение
о материальной помощи
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 Белоглинского района»**

ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1. Настоящее положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения, обеспечения социальных гарантий, закрепление кадров.

1.1. Положение об оказании материальной помощи разрабатывается администрацией МБДОУ д\с №10 по согласованию с профсоюзом детского сада, корректируется и утверждается собранием трудового коллектива МБДОУ д\с № 10.

1.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3 Материальная помощь может оказываться работникам МБДОУ д\с №10 в пределах имеющейся экономии по фонду оплаты труда, ее размеры определяет заведующая согласно Положения о материальной помощи. Администрация, профком учреждения обеспечивают поддержку в вопросах оказания материальной помощи работникам.

2. Источники формирования фонда материального поощрения

2.1. Фонд материальной помощи создается из средств экономии фонда заработной платы учреждения.

2.2. Процента отчисления фонда профсоюзных взносов работников МБДОУ д\с №10.

2.3. Других источников, не запрещенных Уставом МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района».

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь может быть выделена при наличии средств фонда материальной помощи, по приказу заведующего МБДОУ д\с №10 при согласовании с ПК МБДОУ д\с №10.

3.2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3.3. Выплата материальной помощи производится с учетом всех налоговых и иных удержаний, согласно законодательства.

3.4. Размер материальной помощи определяется администрацией учреждения по согласованию с профкомом МБДОУ «Детский сад № 10 Белоглинского района».

3.5. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

3.6. Администрация, профком ДОУ обеспечивает поддержку в вопросах оказания материальной помощи работникам.

3.7. Оказание материальной помощи производится поквартально и в экстренных случаях на основании заявления работника.

4. Условия оказания материальной помощи

4.1. Заведующая по согласованию с профкомом может выплачивать работающим сотрудникам за счет экономии по фонду оплаты труда материальную помощь в связи с юбилейными датами (50-, 55-, 60-летием со дня рождения), уходом на заслуженный отдых, рождением ребенка, в особых случаях (несчастные случаи, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия).

Материальная помощь может быть выделена в виде денежных средств:

- на лечение, операцию, покупку лекарств – до 2000 руб. (по заявлению);
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника МДОУ – до 2000 руб.;
- по случаю смерти работника МДОУ семье умершего в размере 5000 руб.
- по случаю стихийного действия (пожар, кража, несчастный случай в быту) в размере 3000 руб.;
- в связи с несчастным случаем, травмой на производстве – до 5000 руб.;
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением – до 3000 руб. (по заявлению и исследованию условий жизни).
- с тяжелой продолжительной болезнью (работника, мужа, жены, детей) до 3000 рублей;
- другие выплаты в зависимости от причин по усмотрению администрации и профкома МБДОУ.

При выплате материальной помощи учитывается непрерывный стаж работы работника (не менее 5 лет) в данном дошкольном учреждении.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ И.В.Ивченко

« ____ » _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**

_____ Т.И.Ковалькова

« ____ » _____ 2020г

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 10 Белоглинского района»**

на 2020 г.

Соглашение по охране труда

Администрация МБДОУд\с№10и профсоюзный комитет МБДОУд\с№ 10 заключили настоящее соглашение о том, что будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников ___МБДОУд\с№10_____

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения (месяц)	Ответственные за выполнение
1	2	3	4	5
1. Организационные мероприятия				
1.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников организации	-	Октябрь 2020 г	Стукало О.А. Ст.Воспитатель
2. Технические мероприятия				
2.	Подготовка к отопительному сезону: косметический ремонт котельной; поверка газового сигнализатора; покраска газопровода подходящего к котельной; техобслуживание газового оборудования.	22000р	Август 2020 г	О.Б.Стукалова Заведующая хозяйством
3.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов	по мере необходимости	в течение года	О.Б.Стукалова Заведующая хозяйством
4.	Проведение испытаний электрооборудования.	20000р	Август2020 г	О.Б.Стукалова Заведующая хозяйством
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
5.	Организация медицинского	51000р	по	Ходыка О.И.

	осмотра работников, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г.		графику	Старшая медсестра
6.	Приобретение аптек доврачебной помощи	1000р	3 квартал	Ходыка О.И. Старшая медсестра
7.	Санитарно бактериологическое исследование воды	17600р	1 раз в квартал	Ходыка О.И. Старшая медсестра
8.	Дератизация дезинсекция	15200р	1раз в месяц	Ходыка О.И. Старшая медсестра
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
9.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами	19000р	3 квартал	Стукалова О.Б. Заведующая хозяйством
10.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	5000р	3 квартал	Стукалова О.Б. Заведующая хозяйством
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
11	Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и другие).	2000р	В течении года	Стукалова О.Б. Заведующая хозяйством
12	Выполнение работ по обслуживанию эксплуатации пожарной сигнализации и тревожной кнопки.	18000р	Ежемесячно	Стукалова О.Б. Заведующая хозяйством

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
И.В.Ивченко

«_____» _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
Т.И.Ковалькова

«_____» _____ 2020г

ПЕРЕЧЕНЬ

норм бесплатной выдачи сертификационных специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Наименование профессий и должностей	Виды положенной спецодежды, спецобуви и других средств защиты	Норма выдачи шт.	Срок использования	Основание (нормативный акт)
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт 2 шт До износа	1 год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный. Колпак. Костюм хлопчатобумажный халат для уборки туалета, перчатки резиновые	1 шт 1 шт 1 шт 1 шт 12 шт	1 год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 12 пар	1 год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н

Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>	1год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт</p> <p>12 пар</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт</p>	1год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Медицинская сестра	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Колпак</p> <p>Полотенце</p> <p>Щетка для мытья рук</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>2 шт</p> <p>1 шт</p>	1год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1шт</p> <p>1 пара</p> <p>12пар</p>	1год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н

Техник - электрик	Комбинезон х\б Перчатки диэлектрические,деж. Галоши диэлектрические. Дежурные Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 пара 2 пары 1 шт 1 шт	1год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Оператор - котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	1год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н
Заведующий хозяйством	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	1год	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г № 997 н

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

СОГЛАСОВАНО:
**Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**
_____ **И.В.Ивченко**
«_____» _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:
**Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»**
_____ **Т.И.Ковалькова**
«_____» _____ 2020г

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с
загрязнением рук и тела установлена бесплатная выдача мыла**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н.), Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 февраля 2013 г. N 48н

Наименование профессий и должностей	Наименование работ	Вид сmyвающи х средств	Норма выдачи на месяц
Медицинская сестра	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Повар	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Дворник	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Младший воспитатель	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Сторож	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.

Техник - электрик	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Оператор – котельной	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Подсобный рабочий	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.
Заведующий хозяйством	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное	200 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
И.В.Ивченко

«_____» _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
Т.И.Ковалькова

«_____» _____ 2020г

Перечень должностей
с вредными условиями труда, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№	Должность	Продолжительность рабочего времени в неделю	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Основание (нормативный акт)
1	Младший воспитатель	36 часов	7	ст. 92, ст.117 ТК РФ Карты СОУТ
2	Повар	36 часов	7	ст. 92, ст.117 ТК РФ Карты СОУТ
3	Медицинская сестра	36 часов	7	ст. 92, ст.117 ТК РФ Карты СОУТ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
И.В.Ивченко

« ____ » _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
Т.И.Ковалькова

« ____ » _____ 2020г

Перечень
производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в
которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке
за фактически отработанное время во вредных условиях труда

№ п/п	Профессия, должность	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4
1		4 %	ст.147 ТК РФ Карты СОУТ
2		4 %	ст. 147 ТК РФ Карты СОУТ
3		4 %	ст.147 ТК РФ Карты СОУТ
4		4 %	ст.147 ТК РФ Карты СОУТ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
_____ И.В.Ивченко
«_____» _____ 2020г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ
«Детский сад № 10
Белоглинского района»
_____ Т.И.Ковалькова
«_____» _____ 2020г

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников МБДОУ «Д/С № 10 Белоглинского района»
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за
ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Количество дополнительных дней отпуска (в календарных днях)
1	Заведующий	3
2	Заведующий хозяйством	3
3	Медицинская сестра	3