

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26 СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКО  
на 2014- 2017 годы

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ д/с № 26

*Нестеренко Е.А.*  
Нестеренко Е.А.

2014 г.



От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с

*Белоус Т.*  
Белоус Т.

«18» декабря 2014 г.



Подписано _____	_____
«Центр занятости населения» _____	_____
Уполномоченный _____	_____
Дата: 19.12.2014	№ 115
<i>Иван Степанович Волошин</i>	

Одобрено на собрании  
трудоуемого коллектива

«18» декабря 2014 г.  
протокол № 2 от «18» декабря 2014 г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Краснодарского края от 07 июля 2000г. № 310 КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;

Отраслевое соглашение по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2013-2015 годы;

Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования муниципального образования Павловский район на 2012-2014 год.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Белоус Татьяны Николаевны (далее – работодатель);

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

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 18 декабря 2017г. включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора

не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

## 2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по

письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 7 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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

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

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные в размере 100 рублей, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

3.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)»), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной



профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.12. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 10 дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 8 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из

подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.15. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

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

- для родителей выпускников (последний звонок) - 1 день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

3.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ), на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дня;

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- бракосочетания работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.20.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 8, 23 числа текущего месяца путем перечисления на расчетную карточку или сберегательную книжку по личному заявлению работника.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами: Почетный работник общего образования РФ, «Отличник просвещения» выплачивается

ежемесячная выплата в размере 7,5% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 8 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.10. За выполнение работниками дополнительной работы устанавливаются выплаты сверх минимального размера оплаты труда.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере одного оклада за счет средств работодателя.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением, исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае временной нетрудоспособности.

5.2.5. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы. Выплачивать наставникам доплаты в размере 500 рублей;

5.2.6. Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель); независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.2.7. Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к отраслевому Соглашению по учреждениям отрасли образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)».

5.2.8. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда. внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителя дошкольной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 8 коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 3000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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



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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом

7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
  - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
  - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
  - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
  - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

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

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 15 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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 ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**От работодателя:**

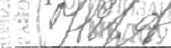
Заведующий МБДОУ д/с № 26

  
Т.Н. Белоус

М.П.

«18» 12 20 14 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с № 26  
  
Е.А. Нестеренко

М.П.

«18» 12 20 14 г.

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 Е.А. Нестеренко  
 « 18 » « декабря » 2015г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
 Т.Н. Белоус  
 « 18 » « декабря » 2015г

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

График отпусков сотрудников МБДОУ д/с № 26 .

Номер документа	Дата составления	На год
	14.12.2015	2016г.

№	Должность( специ-альность, профес-сия), разряд, класс (категория) квали-фикации	Фамилия, имя, отчество	Та-бел ьны й но-мер	Коли чество ка-лен-дар-ных дней	Дата запла-нированная	Дата фак-тиче-ская	Перене-сение отпуска (основа-ние, до-кумент)	Дата пред-пола-гаемо-го от-пуска	Примеча-ние
1	Заведующий	Белоус Татьяна Николаевна		45	04.07.2016				
2	Ст. воспитатель	Гончарова Евгения Александровна		42	08.06.2016				
3	Ст. воспитатель	Нестеренко Екатерина Алексан-дровна		42	23.08.2016				
4	Учитель- логопед	Корнильева Елена Николаевна		56	08.07.2016				



5	Учитель- логопед	Кушнарера Марина Геннадьевна	56	23.06.2016			
6	Муз. руководитель	Белик Василий Алексеевич	42	25.07.2016			
7	Муз. руководитель	Байбурина Татьяна Александровна	42	08.06.2016			
8	Инструктор по физ. культуре	Ямпольская Марина Валерьевна	42	08.07.2016			
9	Воспитатель лог. гр.	Исаева Татьяна Евгеньевна	56	23.05.2016			
10	Воспитатель лог. гр.	Деревянко Татьяна Николаевна	56	23.07.2016			
11	Воспитатель лог. гр	Мищенко Ольга Петровна	56	23.09.2016			
12	Воспитатель	Плазь Ирина Николаевна	42	07.04.2016			
13	Воспитатель	Жигало Наталья Сергеевна	42	23.09.2016			
14	Воспитатель	Мороз Елена Валерьевна	42	23.03.2016			
15	Воспитатель	Волобуева Татьяна Александровна	42	23.06.2015			
16	Воспитатель	Резец Ольга Юрьевна	42	27.09.2016			
17	Воспитатель	Голобородько Светлана Николаевна	42	24.02.2016			
18	Воспитатель	Ткаченко Юлия Владимировна	42	16.08.2016			
19	Воспитатель	Гришко Елена Ивановна	42	23.05.2016			
20	Воспитатель	Шубина Маргарита Николаевна	42	08.08.2015			
21	Воспитатель	Антонян Анна Вальтеровна	42	08.05.2016			
22	Воспитатель	Самойленко Эльвира Юрьвна	42	08.11.2016			
23	Воспитатель	Говорухина Ольга Викторовна	42	05.07.2016			
24	Воспитатель	Новикова Елена Александровна	42	11.01.2016			
25	Мл. воспитатель	Фроленко Виктория Владимировна	30	01.09.2016			
26	Мл. воспитатель	Чернова Татьяна Викторовна	28	23.06.2016			
27	Мл. воспитатель	Антонян Карине Карленовна	28	23.09.2016			
28	Мл. воспитатель	Коробская Елена Дмитриевна	28	05.04.2016			
29	Мл. воспитатель	Бойченко Татьяна Викторовна	21	23.07.2016			

30	Мл. воспитатель	Антонова Альбина Валерьевна	28	08.03.2016				
31	Мл. воспитатель	Власенко Анжелика Викторовна	28	23.08.2016				
32	Мл. воспитатель	Качалова Елена Михайловна	28	01.06.2016				
33	Мл. воспитатель	Штурман Ольга Ивановна	29	23.10.2016				
34	Мл. воспитатель	Браславец Антонина Григорьевна	28	04.05.2016				
35	Мл. воспитатель	Бабехина Вера Сергеевна	28	08.02.2016				
36	Уборщик служ. помещений	Поддевалова Галина Васильевна	28	08.09.2016				
37	Кастелянная	Алексеенко Наталья Сергеевна	28	08.07.2016				
38	Машинист по стирке спецодежды	Архипова Ольга Юрьевна	30	08.08.2016				
39	Завхоз	Бутко Ирина Владимировна	31	08.06.2016				
40	Ст. медсестра	Ляшко Татьяна Ивановна	40	25.08.2016				
41	Повар	Воейко Наталья Михайловна	28	08.07.2016				
42	Повар	Болингер Любовь Леонидовна	28	08.08.2016				
43	Повар	Селедцова Татьяна Михайловна	28	08.06.2016				
44	Кух. рабочий	Рой Татьяна Анатольевна	35	10.03.2016				
45	Рабочий по ремонту	Горбунов Юрий Алексеевич	28	08.07.2016				
46	Рабочий по ремонту	Жуков Андрей Геннадьевич	28	08.08.2016				
47	Сторож	Клименко Александр Владимирович	28	08.08.2016				
48	Дворник	Безсалая Марина Анатольевна	28	08.07.2016				
49	Сторож	Бутко Евгений Борисович	28	23.11.2016				
50	Воспитатель	Коваленко Наталья Александровна		д/о				
51	Учитель-логопед	Швец Ксения Георгиевна		д/о				
51	Мл. воспитатель	Землякова Альбина Владимировна		д/о				

Делопроизводитель

 Фроленко Виктория Владимировна


Согласовано:

Председатель ТК


 Ю.А. Нестеренко  
 «15» «декабрь» 2016г

Утверждено:

Заведующий МБДОУ ж/с № 26


 Т.Н. Белоус  
 «21» «сентябрь» 2016г

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской

### 1. Общие положения

- 1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 08.10.2015 года № 1501, Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской с последующими изменениями и дополнениями, направлено на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ детский сад № 26, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской (далее по тексту МБДОУ детский сад 26), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.
- 1.3. Средства стимулирующей части работникам формируются в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает основной (базовый) и стимулирующий.

- 1.4.** Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата образовательного учреждения.
- 1.5.** Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

Стимулирующие выплаты включают в себя:

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

№	Наименование	Процент от оклада
1	Наличие высшей квалификационной категории	15%
2	Наличие первой квалификационной категории	10%

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

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

### 3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу:

№	Наименование	Процент
1	За почетное звание «Заслуженный», «Почетный учитель общего образования РФ»	7,5% от педагогической нагрузки.

3.4. Стимулирующая надбавка за организацию и проведение особо важных и срочных работ, проведение мероприятий по повышению профессионального роста педагогического мастерства на уровне ДООУ, района, края, федеральном уровне в абсолютной сумме :

№	Наименование	Сумма
1	На уровне ДООУ	500
2	На муниципальном уровне	1000
3	На краевом уровне	1500
4	На федеральном уровне	2000

3.5. Стимулирующая надбавка за участие в различных конкурсах повышения профессионального уровня или конкурсы с воспитанниками устанавливается в абсолютной форме:

3.5.1. Очные конкурсы:

Уровень участия	Победитель	Призер	Участник
ДООУ	1000	800	500
Муниципальный	1500	1000	800
Краевой	2000	1500	1000
Всероссийский	2500	2000	1500

3.5.2. Заочные конкурсы (интернет- конкурсы)

Победитель	Призер	Участник
1000	500	300

3.6. Стимулирующая надбавка за работу по подготовке к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду устанавливается в абсолютной сумме 1500 рублей.

3.7. Стимулирующая доплата за результативность профессиональной деятельности.

3.7.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Методическая дея-	Организация работы по взаимо-	За каждое

	тельность	действию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД (социальными институтами (музей, библиотека, храм)	<b>мероприятие 500</b>
		Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии рецензии)	<b>1500</b>
<b>2</b>	Работа с педагогами:	разработка и проведение конференций, мастер-классов, семинаров – практикумов.	<b>500</b>
		подготовка педагогического коллектива к конкурсам и выступлениям(за каждого педагога)	муниципального уровня <b>500</b>
			краевого уровня <b>1000</b>
			федерального уровня <b>1500</b>
<b>3</b>	Обобщение и распространение опыта работы	публикации в методических и педагогических изданиях	на уровне района <b>1000</b>
			на уровне края <b>1500</b>
			на федеральном уровне <b>2000</b>
			в сетевых сообществах <b>500</b>
<b>4</b>	Вовлечение родительской общественности в учебно-воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс).	<b>500</b> за каждое мероприятие

### 3.7.2.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей.

№	Критерии	Показатели	Сумма
<b>1</b>	Подготовка воспитанников к различным конкурсам (за каждого воспитанника)		<b>500</b>
<b>2</b>	Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии рецензии)		<b>1500</b>
<b>3</b>	Посещаемость	Коэффициент посещаемости 100%	<b>1000</b>
		Коэффициент посещаемости 90%	<b>500</b>
		Коэффициент посещаемости от 80% до 89%	<b>300</b>
		Коэффициент посещаемости 75%	<b>200</b>

		до 79%		
		Коэффициент посещаемости 70-74%	<b>100</b>	
		Коэффициент посещаемости ниже 65%	<b>0</b>	
<b>4</b>	Результативность образовательной деятельности	Выступления на конференциях, круглых столах, проведение мероприятий на уровне детского сада (за каждое мероприятие)		<b>500</b>
		Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»	районный уровень	<b>2000</b>
			краевой уровень	<b>3000</b>
<b>5</b>	Обобщение и распространение опыта работы	Наличие статей в методических и педагогических изданиях.	на уровне района	<b>1000</b>
			на уровне края	<b>1500</b>
			на федеральном уровне	<b>2000</b>
			в сетевых сообществах	<b>500</b>
<b>6</b>	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	на уровне ДОО	<b>1000</b>
			на муниципальном уровне	<b>1500</b>
<b>7</b>	Обновление развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ООП ДО и ФГО ДО	Подготовка дидактических игр, пособий, иллюстраций, дидактического материала своими руками.		<b>300 за каждую</b>
<b>8</b>	Вовлечение родительской общественности в учебно-воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс), для родительской общественности, участие родителей в жизни МБДОУ		<b>500</b>
<b>9</b>	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в праздниках и развлечениях (роли различных персонажей.)		<b>за каждую роль 300</b>
<b>10</b>	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов направленных на развитие учреждения и повышения его имиджа	качественное сотрудничество		<b>1000</b>

	с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады)	
--	--	--

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

№	Критерии	Показатели	Сумма	
1	Подготовка воспитанников к различным конкурсам (за каждого воспитанника)		500	
2	Разработка и внедрение авторских программ (при наличии рецензии)		1500	
3	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов направленных на развитие учреждения и повышения его имиджа, проведение мероприятий с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады)		1000	
4	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	На уровне ДОО	1000
			На муниципальном уровне	1500
5	Работа с педагогами:	разработка и проведение конференций, круглых столов, мастер-классов, семинаров – практикумов. участие воспитанников в музыкальных и творческих мероприятиях и конкурсах		500
			на уровне района	1000
			на уровне края	1500
			на федеральном уровне	2000
7	Обобщение и распространение опыта работы	Наличие статей в методических и педагогических изданиях.	на уровне района	1000
			на уровне края	1500
			на федеральном уровне	2000
			В сетевых сообществах	500
8	Вовлечение родительской ответственности в учебно-воспитательный процесс	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер-класс).	500 за каждое мероприятие	
9	Участие педагога в культурном досуге ДОО	Участие в праздниках и развлечениях (роли различных персонажей)	За каждую роль 300	



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

№	Критерии	Показатели	Сумма	
1	Пополнение развивающей предметно пространственной среды	В соответствии с требованиями ООП, регулярное обновление пополнение методических материалов, изготовленные своими руками.	500 за каждую	
2	Результативность образовательной деятельности	Выступления на конференциях, круглых столах, мастер-классах на уровне детского сада	500	
3	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПК	более 25%,	500	
		более 15 %	200	
5	Обобщение и распространение опыта работы.	Наличие статей в методических и педагогических изданиях.	на уровне района	1000
			на уровне края	1500
			на федеральном уровне	2000
			В сетевых сообществах	500
6	Разработка и внедрение авторских программ (при наличии рецензии)		1500	
7	Организация проектной деятельности	по результатам защиты проекта:	На уровне ДОО	1000
			На муниципальном уровне	1500
8	Участие педагога в культурном досуге ДОО	Участие в праздниках и развлечениях (исполнение ролей)	За каждую роль 300	

### 3.7.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Участие в воспитательном образовательном процессе	Помощь воспитателю в изготовлении пособий и дидактических игр для образовательной деятельности.	300 за каждую
2	Участие в культурном досуге ДОО (исполнение ролей)		За каждую

		роль 300
3	Помощь воспитателю в организации развивающей предметно-пространственной среды на участке детского сада, в группе.	500

### 3.7.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медицинской сестры.

№	Критерии	Показатели		Сумма
1	Заболеваемость	количество дней пропущенных ребёнком по болезни	0 дней	500
			от 0,1 до 0,5	300
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов			1000

### 3.7.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Разгрузка продуктов питания, транспортировка моющих средств и др.		1000
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов		1000

### 3.7.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара, кухонного рабочего.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов		1000
3	Участие в выгрузке и транспортировке продуктов питания.		500

### 3.7.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии	Сумма
1	Экстренное предотвращение аварийных ситуаций	1000

### 3.7.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, уборщика служебных помещений.

№	Критерии	Сумма
1	Экстренное предотвращение аварийных ситуаций	1000

**3.7.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по ремонту и стирке белья, кастиляши**

№	Критерии	Сумма
1	Пошив костюмов на праздники, подготовка атрибутов	1000

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

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

**3.8. Стимулирующие выплаты на длительный срок (от 1 месяца до 1 года) устанавливаются в абсолютной сумме:**

3.8.1.	Работа с сайтами и интернет ресурсами.	Сайт ДООУ	2000 рублей
		«Е- услуги»	500 рублей
		«Сетевой город. Образование»	1000 рублей
3.8.2	Исполнение обязанностей ответственного: по охране труда, аттестации, пожарной безопасности, ответственный за банк данных инвалидов.		500 рублей
3.8.3.	Составление документации для государственных контрактов, аукционов		1500 рублей
3.8.4	Исполнение обязанностей паставника молодых педагогов, студентов, проходящих практику		1000 рублей
3.8.5	За работу по повышению правовых и экономических знаний		1000 рублей
3.8.6	Оформление и декорирование музыкального зала к различным мероприятиям.		1000 рублей
3.8.7	Благоустройство территории детского сада и помещений ДООУ (покраска, ремонт оборудования, изготовление различных поделок для сада и участков)		1000 рублей
3.8.8	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (за выполнение работы дежурного воспитателя)		2000 рублей



Согласовано:  
Председатель ЦК  
Е.А. Нестеренко  
« 20 » « апрель » 2016г

Утверждено:  
Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
Т.Н. Белоус  
« 20 » « апрель » 2016г

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

**Положение о премировании работников.**

**I. Общее положение.**

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

1.2. Положение определяет условия и порядок премирования работников учреждения.

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

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

направленных учреждением на оплату труда работников: заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации работы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии: 500 рублей – 10000 рублей.

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

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

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

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии – от 500 рублей. Максимальным размером премия не ограничена.

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

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


Согласовано:

Председатель ПК


 Е.А. Нестеренко  
 «18» «декабря» 2014г

Утверждено:

Заведующий МБДОУ ж/с № 26


 Т.Н. Белоус  
 «18» «декабря» 2014г

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

### Положение о материальной помощи.

#### 1. Общее положение.

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

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

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

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

а). при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т. д.)

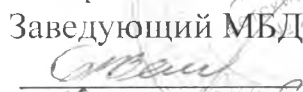
б). на основании личного заявления работника и приказа заведующей МБДОУ д/с № 26 – 500 рублей – 4000 рублей.

в). в целях социальной поддержки на основании приказа заведующей МБДОУ д/с № 26 по согласованию с профсоюзным комитетом – 500 рублей-3000 рублей.

г). в случаях болезни и длительного лечения, операции (на основании справки от врача) для частичного возмещения затраченных средств на лечение – 500 рублей – 4000 рублей.

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

Согласовано:  
 Председатель ПК  
  
 Е.А. Нестеренко  
 « 13 » « декабрь » 2014г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
  
 Т.Н. Белоус  
 « 18 » « декабрь » 2014г

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

**Правила внутреннего трудового распорядка.**

**1. Общие положения**

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

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

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

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

**общеобразовательное учреждение** - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

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



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

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

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

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

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

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

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

### **2.1. Порядок приема на работу:**

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

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;  
лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;  
иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

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

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

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

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

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

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа

возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

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

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп и др.).

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

работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового

договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

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

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

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

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

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

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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



оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2. Работник обязан:**

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

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

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

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и

аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

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

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

3.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников;

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

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

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

- 3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

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

- 3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
- 3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами;
- 3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

- 3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

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

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, виновным лицам применяются меры дисциплинарной,

административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных Федеральными законами.

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

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

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

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

изменять по своему усмотрению расписание занятий;  
отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

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

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

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

### **4.1. Режим рабочего времени:**

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

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного

учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36 - часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298 /3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

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

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

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

согласно графика работы.

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

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий, делопроизводитель, заместитель заведующего по АХР.

4.1.8. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами

установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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

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

4.1.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

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

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

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

4.1.11. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного год.

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

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

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



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

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

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

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

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

## **4.2. Время отдыха:**

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

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

Для работников устанавливается перерыв для приема пищи согласно графика. (Приложение № 8 к коллективному договору)

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

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

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

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в

месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска поварам.

4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 и 42 календарных дней.

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

4.2.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: заведующему, заместителю заведующего по АХР.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Поощрения за успехи в работе

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

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

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

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

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству органа первичной профсоюзной организации. .

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

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

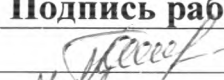
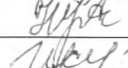
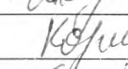
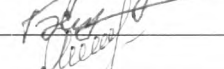
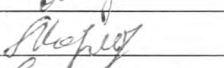
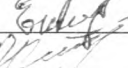
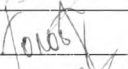
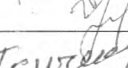
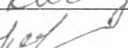



## 7. Заключительные положения

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

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

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

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№	ФИО работника	Подпись работника
1.	Гончарова Евгения Александровна	
2	Нестеренко Екатерина Александровна	
3	Швец Ксения Георгиевна	
4	Корнильева Елена Николаевна	
5	Белик Василий Алексеевич	
6	Ямпольская Марина Валерьевна	
7	Мороз Елена Валерьевна	
8	Епишкина Наталья Ивановна	
9	Резец Ольга Юрьевна	
10	Голобородько Светлана Николаевна	
11	Гришко Елена Ивановна	
12	Ткаченко Юлия Владимировна	
13	Новикова Елена Николаевна	

14	Говорухина Ольга Викторовна	Говорухина
15	Сысоева Лариса Константиновна	Сысоева
16	Шубина Маргарита Николаевна	Шубина
17	Жигало Наталья Сергеевна	Жигало
18	Исаева Татьяна Евгеньевна	Исаева
19	Дервянко Татьяна Николаевна	Дервянко
20	Мищенко Ольга Петровна	Мищенко
21	Чернова Татьяна Викторовна	Чернова
22	Антонян Карине Карленовна	Антонян
23	Коробская Елена Дмитриевна	Коробская
24	Землякова Альбина Владимировна	Землякова
25	Антонова Альбина Валерьевна	Антонова
26	Качалова Елена Михайловна	Качалова
27	Соломатина Татьяна Васильевна	Соломатина
28	Антонян Анна Вальтеровна	Антонян
29	Голубцова Елена Николаевна	Голубцова
30	Бабехина Вера Сергеевна	Бабехина
31	Архипова Ольга Юрьевна	Архипова
32	Чебураева Надежда Сергеевна	Чебураева
33	Ляшко Татьяна Ивановна	Ляшко
34	Бутко Ирина Владимировна	Бутко
35	Восейко Наталья Михайловна	Восейко
36	Болингер Любовь Леонидовна	Болингер
37	Селедцова Татьяна Михайловна	Селедцова
38	Рой Татьяна Анатольевна	Рой
39	Чуб Лилия Дмитриевна	Чуб
40	Ямпольский Владимир Валерьевич	Ямпольский
41	Горбунов Юрий Алексеевич	Горбунов
42	Жуков Андрей Геннадьевич	Жуков
43	Безсалая Марина Анатольевна	Безсалая
44	Клименко Александр Васильевич	Клименко
45	Поддевалова Галина Васильевна	Поддевалова
46	Черный Александр Иванович	Черный
47	Черная Надежда Марковна	Черная
48	Фроленко Виктория Владимировна	Фроленко

Согласовано  
 Председатель ПК  
 Е.А. Нестеренко  
 «13» «МБДОУ ж/с № 26» 2015г

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
 Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
 Т.Н. Белоус  
 «18» «декабря» 2015г

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

Соглашение по охране труда.  
 на 2016 год.

№ п/ п	Содержание работ	Ед. из.	Кол – во	стоимость работ	срок выполне ния	ответственны й за выполнение	ожидаемая социальная эффективность				
							количество работников, которым будут улучшены условия труда		количество работников, освобожденн ых от тяжелых работ		
							всего	жен.	всего	жен.	
<b><u>I. Организационные мероприятия</u></b>											
1.	Обучение, проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования				1 раз в год	Белоус Т.Н.					



	устройств заземления и изоляции проводов электросистемы здания на соответствие безопасной эксплуатации.	шт.	1	23700	год	Бутко И.В.				
2.	Произвести текущие ремонты помещений в здании пищеблока	м	1	40000	В течение года	Белоус Т.Н. Бутко И.В.				

**III. Лечебно – профилактические санитарно – бытовые мероприятия.**

1.	Периодические медицинские осмотры в соответствии с порядком проведения периодических медицинских осмотров работников. (Приказ МинЗдравМедпрома России от 14.03.1996г.№90.)	чел	50	73044	3 раза в год	Белоус Т.Н. Ляшко Т.И.				
2.	Прохождение Сан.минимума, лабораторные обследования.	Чел.	50	17000	в течение года	Белоус Т.Н. Ляшко Т.И.				
3.	Профилактика травматизма, снижение заболеваемости, меры по профилактике и предупреждению гриппа, ОРЗ у воспитанников и работников детского сада.				постоянно	мед. сестра воспитатели				
4.	Проведение профилактических занятий по оказанию первой				2 раза в год	Ляшко Т.И.				

	медицинской помощи с работниками детского сада.									
5.	Мероприятия по технике безопасности и охране труда при использовании и хранении опасных предметов(ножниц, лек. препаратов)				постоянно	Белоус Т.Н. Ляшко Т.И. специалисты воспитатели				
6.	Контроль за соблюдением санитарно – гигиенических правил уборки помещений, соблюдение температурного режима.				постоянно	Ляшко Т.И.				
7.	Контроль за ведением журналов и осмотром игровых участков, площадок.				постоянно	Белоус Т.Н. Гончарова Е.А. воспитатели				

**IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.**

1.	Выдача спец. одежды, обуви и других средств в соответствии с типовыми отраслевыми нормами утвержденными постановлениями Минтруда в 1997 – 2001г.г.; от 18.12.1998г. №51, от 21.11.1999г. № 39.	чел	20		В течение года	Бутко И.В.	20	20		
2.	Обеспечении работников	шт	200	9000						

	России от 13.01.2003 г. № 25									
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004 – 90 «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»				по необходимости, 1 раз в год	Воейко Н.М.				
3.	Проведение общего технического осмотра здания, игровых участков, спортивной площадки.				2 раза в год весной и осенью	Белоус Т.Н. Воейко Н.М				
4.	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.				4 раза в год	Белоус Т.Н. Воейко Н.М Е.А. Нестеренко				
5.	Специальная оценка по условиям труда в соответствии с ФЗ-«О специальной оценке условий труда» от 28.12.13. № 426 - ФЗ			4400	3 квартал	Белоус Т.Н.. Воейко Н.М.	2	2		

### II. Технические мероприятия

1.	Проведение испытаний				1 раз в	Белоус Т.Н.				
----	----------------------	--	--	--	---------	-------------	--	--	--	--

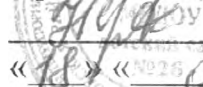
	мылом, дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами.	кг	859,8	34511	в течении года	Бутко И.В.				
<b><u>V. Мероприятия по пожарной безопасности.</u></b>										
1.	Проведение противопожарных, инструктажей. ЧС				2 раза в год	Белоус Т.Н. Бутко И.В.				
2.	Организация обучения работников детского сада мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях, и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и воспитанников.				1 раз в год	Белоус Т.Н. Бутко И.В.				
6.	Проверка и освобождение запасных эвакуационных выходов.				В течение года	Бутко И.В.				


Ответственный по охране труда



Воейко Н.М.

Согласовано:  
Председатель ПК

 Е.А. Нестеренко  
« 18 » « декабрь » 2015г

Утверждено:  
Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
 Т.Н. Белоус  
« 18 » « декабрь » 2015г

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

**Положение  
об оплате труда работников.**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26, разработано на основании постановления администрации муниципального образования Павловский район от 8 октября 2015 года № 1501 « О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Павловский район от 27 ноября 2008 года № 1206 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Павловского района» и в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

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

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ детский сад № 26 устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 01 сентября 2015 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ № 26:

Наименование	должностей,	отнесенных	к	
--------------	-------------	------------	---	--

профессиональной «Общепрофессиональные уровня»	квалификационной должности служащих	группе первого	4168
профессиональной «Общепрофессиональные уровня»	квалификационной должности служащих	группе второго	4238
профессиональной «Общепрофессиональные уровня»	квалификационной должности служащих	группе третьего	4663
профессиональной «Общепрофессиональные уровня»	квалификационной должности служащих	группе четвертого	6357

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1.

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

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

2.4. Установление окладов работникам муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, должности которых не включены в пункты 2.1. и 2.2., производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений края, утвержденными нормативными правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

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

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ детский сад № 26 устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.9. 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 № 5 к настоящему Положению.

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

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ детский сад № 26 может быть предусмотрено: установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию;

и может быть предусмотрено: установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый 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 устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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



0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за сложность выполнения работ;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ детский сад № 26 по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ детский сад № 26, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений МБДОУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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

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

за выполнение 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 как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

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

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

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

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

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

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

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

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

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

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

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ детский сад № 26;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 35%.

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

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

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

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

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

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

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МБДОУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

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

## **5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за результативность выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

интенсивность и напряженность работы;

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

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.

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

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

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

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

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

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

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ детский сад №26, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы согласно приложения №7 к настоящему положению.

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

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

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

При принятии соответствующего нормативного документа на краевом уровне – премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств.

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

## **8. Штатное расписание**


8.1. Штатное расписание МБДОУ формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.


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

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

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

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

Согласовано:  
 Председатель ГЖ  
  
 Е.А. Нестеренко  
 «14» «декабря» 2014г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
  
 Т.Н. Белоус  
 «16» «декабря» 2014г

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

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

№	Наименование профессии, должности	Вид льготы	Основание
1	Старшая медицинская сестра	Дополнительный отпуск 12 дней	Постановление от 3.10.1986г., статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации
2	Рабочий по стирке и ремонту спец одежды	Доплата 12 %	Постановление от 1.11.1990г. № 298/3-1
3	Кухонный работник	Дополнительный отпуск 7 дней, доплата 12 %	Постановление правительства РФ № 870 от 20.11.2008г, Постановление от 3 октября 1986г. № 387/22-78
4	Повар	Дополнительный отпуск 7 дней, доплата 12 %	Постановление от 25 октября 1974г. № 298/П22 Постановление правительства РФ № 870 от 20.11.2008г, Постановление от 3 октября 1986г. № 387/22-78
5	Младший воспитатель	Доплата 12 %	Постановление от 1.11.1990г. № 298/3-1
6	Уборщик служебных помещений	Доплата 12 %	Постановление Госкомтруда с изменениями п.212, ст. 116 ТК РФ



Согласовано:

Председатель ПК

*Е.А. Нестеренко*  
 «18» «декабрь» 2014г

Утверждено:

Заведующий МБДОУ ж/с № 26

*Т.Н. Белоус*  
 «18» «декабрь» 2014г

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

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


№	Наименование профессии, должности	Количество рабочих мест	В том числе с вредными условиями труда	Дата проведения специальной оценки труда
1	Старшая медицинская сестра	1	1	Июль 2015г

Ответственный по охране труда \_\_\_\_\_

*Воейко*

Н.М. Воейко

Согласовано:  
 Председатель ПК  
  
 Е.А. Нестеренко  
 « 18 » « сентябрь » 2014г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
  
 Т.Н. Белоус  
 « 19 » « сентябрь » 2014г

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

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

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Основание (пункт типовых, отраслевых норм, приказов, постановлений.)
1.	Заведующий хозяйством	До 10 дней	Статья № 118 ТК РФ. Постановления Министерства Просвещения СССР № 67 от 09.07.80г; № 26 от 10.07.80г.(Мин. ВУЗА СССР); приказ госпрофобра СССР № 113 от 28.07.80г.
4.	Руководителю учреждения	До 10 дней	Статья № 118 ТК РФ Постановления Министерства Просвещения СССР № 67 от 09.07.80г.; №26 от 10.07.80г. (Мин. ВУЗА СССР); приказ госпрофобра СССР № 113 от 28.07.80г..

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 МБДОУ Е.А. Нестеренко  
 «18» «декабрь» 2014г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
 Т.Н. Белоус  
 «18» «декабрь» 2014г

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

Список сотрудников МБДОУ детский сад №26 нахождение медицинского осмотра

№	Ф.И.О.	должность	Дата рождения	Национальность	Домашний адрес. телефон	Примечание
1	Белоус Татьяна Николаевна	Заведующий	01.12.1975	русская	ул.Набережная, 242 89183112382, 89094619665	
2	Корнильева Елена Николаевна	Учитель-логопед	11.10.1976	русская	ул.Набережная,71, 89628766011	
3	Исаева Татьяна Евгеньевна	Воспитатель ЛОГ гр.	04.04.1956	русская	ул.Куйбышева,2 89284306494	
4	Ямпольская Марина Валерьевна	Инструктор по физической культуре	24.06.1969	русская	ул.Ю-Ленинцев,130 79064335949	

лья	воспитатель	30.11.1975	русская	Ст. Павловская, ул. Горького, 278, кв. 16	
ния	ст. воспитатель	10.08.1987	русская	ул.Олимпийская,21 89649272298	
иколаевна	Воспитатель	30.09.1978	Русская	Ст. Павловская, ул. Большевистская, 6 5-26-40,89618535718	
	Воспитатель	18.03.1973	Русская	Ст. Павловская, ул. Ленина, 5, кв. 13 89034578940	
	Воспитатель	29.12.1979	Русская	Ст. Павловская, ул. Горького,474 89180797566	
Сергеевна	Воспитатель	17.03.1972	Русская	Ст. Павловская, ул. Крупской, 125 89183226646	
Ивановна	Воспитатель	02.07.1975	Русская	Ст. Павловская, ул. Энгельса, 97 89182199760, 5-73-99	Временно, на период д/о Коваленко Н.А.
<b>Технические работники :</b>					
мл. воспитатель		30.06.1965	русская	ул.Базарная,273 89615243816	

2	Голубцова Елена Николаевна	мл. воспитатель	29.08.1981	русская	Ст. Павловская, ул. Спартакoвская, 2 89530950124	
3	Антонян Анна Вальтеровна	мл. воспитатель	07.02.1985	армянка	Ст. Павловская, ул. Жлобы, 81	
4	Антонян Карине Карленовна	мл. воспитатель ЛОГ гр.	29.04.1956	армянка	ул. Жлобы, 81 89628534843	
5	Чернова Татьяна Викторовна	мл. воспитатель ЛОГ гр.	08.12.1962	русская	ул. Спартакoвская, 120 8909443075	
6	Качалова Елена Михайловна	мл. воспитатель	26.04.1977	русская	ул. Ю-Ленинцев, 187 89094468022	
7	Землякова Альбина Владимировна	мл. воспитатель	19.09.1986	русская	ул. Красная, 149	
8	Фроленко Виктория Владимировна	мл. воспитатель	18.02.1980	русская	ул. Ю-Ленинцев, 469	0,5 ставки делопроизводитель
9	Антонова Альбина Валерьевна	мл. воспитатель	04.07.1970	русская	ул. Новая, 5 89615302072	
10	Бабехина Вера Сергеевна	мл. воспитатель	02.02.1979	русская	ул. Новая, 115 89180954283	
11	Коробская Елена Дмитриевна	мл. воспитатель	19.04.1972	русская	ул. Калинина, 125, кв. 1 89183223192	

12	Чебураева Надежда Сергеевна	кастелянша	23.08.1960	русская	ул.Пушкина,58 89288438368	0,5 ставки машинист п стирке и ремонту спецодежды
13	Архипова Ольга Юрьевна	машинист по ремонту и стирке спецодежды	03.03.1961	русская	ул.Гражданская,90 89615242016	1,5
14	Черная Надежда Марковна	Сторож	15.06.1940	русская	ул.Спортивная,6 5-32-88	
15	Черный Александр Иванович	Сторож	30.08.1940	русский	ул.Спортивная,6 5-32-88	
16	Ляшко Татьяна Ивановна	Ст. медсестра	21.08.1971	русская	ул.Спартаковская,139 89180423063	
17	Бутко Ирина Владимировна	заведующий хозяйством	11.05.1973	русская	ул. Крупской, 57 89054748690	0,5 ст. кладовщика+ доплата 0,5 кладовщика (по вакансии)
18	Болингер Любовь Леонидовна	Повар	12.06.1986	русская	ул.Колхозная,101 89649146045	
19	Воейко Наталья Михайловна	Повар	23.07.1983	русская	ул.Кирова,66 89676629109	
20	Селедцова		23.05.1984	русская	ул.Береговая,17	

	Татьяна Михайловна	Повар			89648948024	
21	Рой Татьяна Анатольевна	Кух. рабочая	05.01.1967	Русская	Ул. Короткая, 60	
22	Поддевалова Галина Васильевна	Уборщик служебных помещений	13.09.1956	Русская	Ст. Павловская, ул. Заводская, 46, кв. 40 89286600876	
23	Чуё Лилия Дмитриевна	кух. рабочий	07.11.1955	русская	ул. Халтурина,9 89898063745	
24	Клименко Александр Васильевич	Сторож	30.10.1968	Русский	Ст. Павловская, ул. Спартаковская, 113 89094535797	
25	Безсалая Марина Анатольевна	Дворник	13.01.1968	Русская	Ст. Павловская, ул. Юных Ленинцев,54 89054711534,3-27-25	
26	Жуков Андрей Геннадьевич	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	29.09.1975	Русский	Ст. Павловская, ул. 1 Пионерская, 146 89628517614	0,5
27	Горбунов Юрий Алексеевич (внешний совместитель)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	06.12.1948	Русский	Ст. Павловская, ул. П.Слюсарева, 25 3-35-76, 89604794981	0,5

28	Ямпольский Владимир Валерьевич	Дворник	04.04.1972	Русский	Ст. Павловская, ул. Ю. Ленинцев, 130 89628602726	
----	--------------------------------------	---------	------------	---------	--	--



Согласовано:  
 Председатель ПК  
Черня Е.А. Нестеренко  
 « 18 » « МБДОУ ж/с № 26 » 2014г  
 2014г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
Т.Н. Белоус  
 « 18 » « декабря 2014 »

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

**Перечень  
 профессий и должностей на бесплатное получение работниками  
 специальной одежды, специальной обуви и других средств  
 индивидуальной защиты на основании Типовых норм, утвержденных  
 Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г №69.**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1	П. 19 ТН
		Рукавицы комбинированные	6	
2	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	Халат хлопчатобумажный	1	П. 36 ТН
		Косынка х/б	1	
		Фартук прорезиновый с нагрудником	1	
		Сапоги резиновые	1 пара	
3	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1	П. 85 ТН
		Рукавицы комбинированные	6	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно перчатки резиновые	2	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Костюм хлопчатобумажный	1	П. 74 ТН
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Фартук х/б	2	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	дежурные	

	здания			
5	Повар и кладовщик	Костюм хлопчатобумажный	1	П. 3 ТОН
		Передник хлопчатобумажный	1	
		Колпак хлопчатобумажный	1	
		Ботинки кожаные	1	
6	Кух. рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником	1	П. 4. ТОН
		Сапоги резиновые	1	
		Перчатки резиновые	1	

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 Е.А. Нестеренко  
 « 18 » « декабрь » 2014г  
 2014г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
 Т.Н. Белоус

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

Нормы выдачи  
 моющих средств и хозяйственных материалов в МБДОУ д/с № 26

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

ПРИМЕЧАНИЕ:

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

№	Наименование материалов	Единица измерения	Количество
	Мыло хозяйственное 200г.	Кус.	2
	Сода кальцинированная	Кг.	2,0
	Стиральный порошок	Кг.	2,0

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

№	Наименование материалов	Единица измерения	Количество
	Мыло хозяйственное 200г.	Кус.	5
	Сода кальцинированная	Кг.	4,0
	Стиральный порошок	Кг.	4,0

4. Для пищеблока выдается в месяц:

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

5. Уборщику служебных помещений выдается в месяц:

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

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

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

7. Приобретение отбеливающих и дорогостоящих стиральных средств категорически запрещено.

Постановление главы муниципального образования Павловский район от 26.07.2006г № 963.

Согласовано:

Председатель ПК

*Е.А. Нестеренко*  
Е.А. Нестеренко

« 18 » « *декабрь* » 2014г

Утверждено:

Заведующий МБДОУ ж/с № 26

*Т.Н. Белоус*  
Т.Н. Белоус

« 18 » « *декабрь* » 2014г

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

Форма расчетного листка МБДОУ д/с № 26.

Расчетный листок за 201 года												
ФИО работника						Подразделение: МБДОУ д/с № 26						
Таб. №						Должность:						
Норма дней:												
Код	Вид	Дни	Часы	Период	КомВл	Сумма	Код	Вид	Период	КомВл	Сумма	
1. Начислено						2. Удержано						
190	Оклад						61	Подходный				
35	Сельские 25 %						66	Профвзносы				
24	Краевая доплата ДОУ						68	Сберкасса				
33	Краевая- 2012						75	Аванс на сберкассу				
209	Стимулир. допл.											
Итого												
0,00	Нарастающий итог:			Начислено		НДФЛ	Вычеты		Мат. помощь			
ПФР				ТФОМС				ФФОМС				ФСС
Страховая часть												

Согласовано  
 Председатель ПК  
 Е.А. Нестеренко  
 «18» «декабрь» 2014г  
 2014г

Утверждено:  
 Заведующий МБДОУ ж/с № 26  
 Т.Н. Белоус  
 «18» «декабрь» 2014г

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

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

1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством согласования (письменного), после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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