

Боброва  
Людмила  
Александр  
овна

Подписан: Боброва Людмила Александровна  
ФУ: СКРЦ, Краснодарский край,  
Т-Заведующий, О-МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 22 МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ТИМАШЕВСКИЙ РАЙОН,  
ФЛС: 3-8482027168, ИНН: 2303000276,  
Б-педагогический факультет, С-Людмила  
Александровна, ФН-Боброва, СТ-Боброва  
Людмила Александровна  
Описание: я подтверждаю этот документ  
своей удостоверенной подписью  
Местоположение: ст. Медведовская  
Дата: 2024-04-02 13:28:09  
Font Reader Версия: 10.0.0

Заведующий МБДОУ д/с № 22

Л. А. Боброва

«26» марта 2024 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

О. В. Кальницкая

«26» марта 2024 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
*Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 22  
муниципального образования Тимашевский район*

на 2024 – 2027 годы

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
"Центр занятости населения Тимашевского района"  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Дата: 26.03.2024 № 16/04/24  
Ист. отдела О.В. Кальницкая  
Инициалы, подпись, ФИО

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию

## Оглавление

№ п/п	Наименование	Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	4
3.	Содействие занятости повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров. Молодежная политика	9
4.	Рабочее время и время отдыха	12
5.	Оплата и нормирование труда	16
6.	Социальные гарантии и льготы	21
7.	Охрана труда и здоровья	22
8.	Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	25
9.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	29
10.	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка	30
11.	Приложение № 2. График работы сотрудников	48
12.	Приложение № 3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	50
13.	Приложение № 4. Перечень должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям	51
14.	Приложение № 5. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБДОУ д/с № 22	52
15.	Приложение № 6. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)..	88
16.	Приложение № 7.Соглашение по охране труда	89
17.	Приложение № 8. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	91
18.	Приложение № 9. Перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда	92
19.	Приложение № 10. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, за работу с которыми работники имеют право на доплаты к тарифной ставке	93
20.	Приложение № 11. Кодекс этики и служебного поведения работников МБДОУ д/с № 22	94
21.	Приложение № 12 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	101
22.	Приложение № 13. Перечень должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и профессиональной гигиенической подготовке	104
23.	Приложение № 14. Положение о порядке распределения и установления переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 за качество работы	106

## І. 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 № 22 муниципального образования Тимашевский район.

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

– работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кальницкая Ольга Викторовна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

2.4.4. При равной производительности труда преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.5. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

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

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

2.4.8. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

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

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

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

2.4.10. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приложение №11*).

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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



профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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

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

### **III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

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

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о

проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере не менее 10% должностного оклада, ежемесячно;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам не старше 35 лет, впервые поступивших на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения среднего или высшего образования и работающих по полученной специальности в размере до 50% от должностного оклада, ежемесячно и до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения-обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого педагога и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации дополнительным оплачиваемым днем.

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников День дошкольного работника, 8 Марта, День пожилого человека, Новый год) чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю (ст.263.1 ТК РФ).

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.263.1 ТК РФ), 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).

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или

норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

4.1.8. Период приостановки работы ДОО по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период приостановки работы ДОО учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

4.1.10. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ). (*Приложение № 3*).

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

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

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

4.1.13. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.14. В течение рабочего дня (смены) 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.

4.1.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- заведующему – 42 дня;
- педагогическим работникам – 42 дня;
- педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 56 дней.

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

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

4.1.19. 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.

4.1.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (*Приложение № 4*).

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

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

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

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

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

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

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

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

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

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 1 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- смертью близких родственников-3 календарных дня.

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

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при вакцинации от коронавирусной инфекции – 1 календарный день (при наличии ФОТ).

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

5.1.1. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк на лицевой счет сотрудника.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, окончательный расчет 5 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.3. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ),



изложенной в Положении об оплате труда (*Приложение № 5*), разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда.

Педагогическим работникам сроком на 1 квартал устанавливаются переменные стимулирующие выплаты по итогам работы за предыдущий квартал.

Вновь принятым педагогам, устанавливается стимулирующая выплата за качество работы в размере 60% от должностного оклада, с момента приема на должность до принятия комиссией результатов отчетного квартала, за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени ДОО. (*Приложение №14*)

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

5.1.5. Ежемесячные выплаты стимулирования отдельных категорий работников и доплаты педагогическим работникам, в размере трех тысяч рублей каждая, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплаты производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В (*Приложении № 5*) к настоящему коллективному

договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 4 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в *Приложении № 6*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).<sup>1</sup>

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

---

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.1.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.<sup>2</sup>

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

5.1.16. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.<sup>3</sup>

## 5.2. Стороны договорились:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

---

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

<sup>3</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

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

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере от 10 % до 20% от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (*Приложения № 5*).

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение в размере одного оклада (из фонда экономии заработной платы- при наличии средств).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере одного оклада (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, при выходе на заслуженный отдых (из фонда экономии заработной платы).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Оказывает материальную помощь лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

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

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

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

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

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

6.4. Стороны совместно:

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 7*)

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской

Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 года № 467н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложения № 4, 9, 10).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 8).

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

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на

производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

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

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, по утвержденному приказом графику руководителем ДОО. *(Приложение №13)*

При поступлении на работу предварительный медицинский осмотр проводится за счет средств соискателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. 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.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

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

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

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

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- 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 (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

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

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

Приложение 1  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНЫ  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНЫ  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 22  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТИМАШЕВСКИЙ РАЙОН.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 22 (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МБДОУ д/с № 22, иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя МБДОУ д/с № 22 (далее – ДОО) и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения сотрудников**

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и ДОО как юридическое лицо – работодатель, представленный ДОО.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в ДОО, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на

обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в ДОО.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель

предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, ДОО вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

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

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.7. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;

- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.8. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил;



- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.11. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.12. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- личный листок по учёту кадров;
- анкета;
- автобиография;
- заявление на приём;
- приказ о приёме на работу;
- трудовой договор;
- должностная инструкция;
- согласие на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.13. Порядок увольнения работников

2.14. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

2.16. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

3.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.2.14. предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

3.3. Работник обязан:

3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.3.2. соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;

3.3.3. выполнять установленные нормы труда;

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

3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

3.3.8. по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

3.3.9. при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью каждый час в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма по требованию ; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

3.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

3.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами; *(Приложение 12)*

3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

3.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские

осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

3.6.10. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.6.11. соблюдать устав ДОО, настоящие Правила;

3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации;

3.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

3.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего ДОО. Согласованное заявление подают делопроизводителю.

3.7.1. Если руководитель ДОО не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

3.7.2. Результаты рассмотрения заявления рабочего оформляют в виде уведомления.

3.7.3. Работник должен представить в ДОО справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее 3 дней со дня прохождения диспансеризации.

3.8. Конкретные трудовые обязанности работников образовательной организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.7. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

4.1.8. разрабатывать и принимать локальные акты;

4.1.9. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

4.1.10. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;

4.1.11. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

4.1.12. иные права, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан:

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

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц 5 и 20 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;

4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих

государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

## **5. Режим рабочего времени и времени отдыха**

5.1. Режим работы образовательной организации определяется ст.100 ТК все прописано в Коллективном договоре.

5.2. Рабочее время педагогических работников образовательной организации определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

5.3. Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются согласно ст. 101 ТК. и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте образовательной организации и на информационном стенде.



## **Время отдыха**

5.4.. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

5.5. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 0.30 минут до 1 часа. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

5.6. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

5.7. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

5.8. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.9. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.10. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным актом образовательной организации или трудовым договором.

5.11. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) 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. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством.

5.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.13. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

5.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, признанным

в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляются два дополнительных выходных дня в год в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами детского сада.

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

5.17. Ежегодные отпуска предоставления в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

5.18. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства.

5.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет от 2 до 5 дней.

5.21. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.23. Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

5.24. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

5.25. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.26. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом образовательной организации.

5.28. Руководитель образовательной организации утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

5.29. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.30. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

-. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

5.31. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

5.32. 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.

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

5.34. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

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

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

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

5.38. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда в Коллективном договоре прописана с учётом статьи 132, 135. Т.К.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к

присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

## **8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

8.4. Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

8.5. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.6. Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.7. . За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

8.8. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

8.10. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.

8.11. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.12. Для контроля за выполнением работниками Правил в офисных, учебных и других рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

## **9. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины**

9.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

9.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

9.4. Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять 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.

9.5. 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 1/15 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.6. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

## **10. Материальная ответственность работодателя**

10.1. Материальная ответственность образовательной организации наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

11.2. Настоящие Правила утверждаются приказом образовательной организации с учетом мнения профсоюзного собрания.

11.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

Приложение 2  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ГРАФИК  
РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ**

№	Должность	Рабочее время			Перерыв
		1 смена	2 смена	3 смена	
<b>Административно-управленческий персонал</b>					
1.	Заведующий	8.00 – 17.00 не нормированный			Входит в лимит рабочего времени
2.	Заместитель заведующего	8.00 – 15.42			13.00-13.30
<b>Педагогический персонал</b>					
1.	Старший воспитатель	8.00-15.42			12.00-12.30
2.	Воспитатели	По графику			
	Понедельник	7.00-17.30	13.30 – 17.30	7.00-	Входит в лимит рабочего времени
	Вторник	7.00 -12.00	7.00 -17.30	14.00	
	Среда	12.30 -17.30	7.00 – 13.00	11.30-	
	Четверг	7.00 -17.30	13.30 – 17.30	17.30	
	Пятница	7.00 -12.00	7.00 – 17.30	7.00-17.30 7.00-13.45 11.30- 17.30	
3.	Музыкальный руководитель	8.00-11.30			Входит в лимит рабочего времени
4.	Педагог психолог	08 <sup>00</sup> – 11 <sup>30</sup> – понедельник-пятница			-----
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>					
1.	Заведующий хозяйством	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>12</sup>			с 12 <sup>00</sup> – до 13 <sup>00</sup>
2.	Медсестра диетическая	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>12</sup>			с 12 <sup>00</sup> – до 13 <sup>00</sup>
3.	Помощник воспитателя	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>12</sup>			с 13 <sup>00</sup> – до 14 <sup>00</sup>
4.	Делопроизводитель	8 <sup>00</sup> – 12 <sup>06</sup>			-----
<b>Младший обслуживающий персонал</b>					
1.	Машинист по стирке и ремонту белья и спец одежды	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>12</sup>			с 12 <sup>00</sup> – до 13 <sup>00</sup>
2.	Кладовщик	8 <sup>00</sup> – 12 <sup>12</sup>			-----
3.	Кухонный рабочий	8 <sup>00</sup> – 12 <sup>06</sup>			-----
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	8 <sup>00</sup> – 12 <sup>12</sup>			-----
5.	Повар	06 <sup>00</sup> – 13 <sup>42</sup> – 1 смена			9 <sup>00</sup> -9- <sup>30</sup>



		08 <sup>00</sup> – 15 <sup>42</sup> – 2 смена	13. <sup>00</sup> до 13. <sup>30</sup>
6.	Дворник	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>12</sup>	с 12 <sup>00</sup> – до 13 <sup>00</sup>
7.	Сторож	По графику	Входит в лимит рабочего времени

Приложение 3  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ  
ДНЕМ**

№	Структурное подразделение	Должность	Продолжительность и причина дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Административно-управленческий персонал	Заведующий	5 рабочих дней, ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)

Приложение 4  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ  
ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ  
ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

№	Структурное подразделение	Должность	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Младший обслуживающий персонал	Повар	7 дней, за работу с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)

Приложение 5  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующим МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ д/с № 22**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение) разработано на основании Постановления администрации муниципального образования Тимашевский район от 25 января 2024г. № 68 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений муниципального образования Тимашевский район», в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 муниципального образования Тимашевский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 22 муниципального образования Тимашевский район (далее – МБДОУ д/с № 22), подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Тимашевский (далее – Управление);

- работник МБДОУ д/с № 22 – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБДОУ д/с № 22 в соответствии с ТК РФ;

- руководитель и его заместитель, руководители структурных подразделений - работник МБДОУ д/с № 22, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

- педагогический работник - работник МБДОУ д/с № 22, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

- специалист - работник МБДОУ д/с № 22, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимым для выполнения трудовых функций, в разделе "Должности специалистов" Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника МБДОУ д/с № 22 за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 22 за счет средств бюджета Тимашевского района.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБДОУ д/с № 22 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников МБДОУ д/с № 22;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 22 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Тимашевской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника МБДОУ д/с № 22, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МБДОУ д/с № 22 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБДОУ д/с № 22, 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.

1.8. Заработная плата каждого работника МБДОУ д/с № 22 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 22 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в части оплаты труда работников МБДОУ д/с № 22, предусматриваемый Управлению, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МБДОУ д/с № 22 не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБДОУ д/с № 22 в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Тимашевский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

## 2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 22, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов, осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников Учреждения" настоящего Положения.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 22 применительно к соответствующим ПКГ:

2.3.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н: отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (приложение № 4):

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный уровень	- 8121 рубль
2 квалификационный уровень	- 8365 рублей

3 квалификационный уровень	- 8616 рублей
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при ставке заработной платы выполнении работ по профессии устанавливается с производным наименованием "старший" (старший по смене) отнесенным к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше;	
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
4 квалификационный разряд	- 8875 рублей
5 квалификационный разряд	- 9142 рубля
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
6 квалификационный разряд	- 9417 рублей
7 квалификационный разряд	- 9700 рублей
3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	- 10291 рубль
2.3.2. По общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н (приложение 3):	
отнесенным к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	- 8365 рублей
2 квалификационный уровень	- 8449 рублей
отнесенным к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Должность служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	- 8703 рубля
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	- 8789 рублей
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	- 8875 рублей
должности служащих 1 квалификационного уровня,	- 8961 рубль



по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
2 квалификационный уровень	- 8703 рубля
3 квалификационный уровень	- 8961 рубль
4 квалификационный уровень	- 9047 рублей
5 квалификационный уровень	- 9133 рубля
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
1 квалификационный уровень	- 8875 рублей
2 квалификационный уровень	- 8964 рубля
3 квалификационный уровень	- 9053 рубля
4 квалификационный уровень	- 9142 рубля
5 квалификационный уровень	- 9230 рублей
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
1 квалификационный уровень	- 10291 рубль
2 квалификационный уровень	- 10394 рубля
3 квалификационный уровень	- 10497 рублей
2.3.3. По занимаемым должностям работников Учреждения на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н (приложение № 5);	
отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	- 9991 рубль
2 квалификационный уровень	- 10091 рубль
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	- 12522 рубля
2 квалификационный уровень	- 13524 рубля
3 квалификационный уровень	- 13649 рублей
4 квалификационный уровень	- 13775 рублей
отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	- 12730 рублей
2 квалификационный уровень	- 14003 рубля
3 квалификационный уровень	- 14640 рублей
2.3.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526 (приложение 6).	
отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала	
1 уровень	- 8121 рубль
отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:	
1 квалификационный уровень	- 9700 рублей
2 квалификационный уровень	- 9797 рублей
3 квалификационный уровень	- 9895 рублей

4 квалификационный уровень - 9994 рубля  
5 квалификационный уровень - 10094 рубля

отнесенным к ПКГ должностей и провизоров:

2 квалификационный уровень - 14288 рублей

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик - 8875 рублей

старший специалист, старший специалист по закупкам - 8964 рубля

ведущий специалист - 9142 рубля

главный специалист - 9230 рублей

заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор - 13464 рубля

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениям - 13469 рублей

начальник отдела, руководитель структурного подразделения - 14003 рубля

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 22 устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 22, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 22 подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам МБДОУ д/с № 22 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 4% - 12%;
- за выполнение работ различной квалификации 1% - 200%;
- за совмещение профессий (должностей) 1% - 200%;
- за расширение зон обслуживания 1% - 200%;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором 1% - 200%;
- за сверхурочную работу 1% - 200%;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 150% - 200%;
- за работу в ночное время 35%;
- за специфику работы – 2000,00 рублей, (коррекционные 20%);
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью 1% - 200%.

3.2. Выплаты работникам МБДОУ д/с № 22, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 22, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МБДОУ д/с № 22, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 22, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель МБДОУ д/с № 22 обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МБДОУ д/с № 22 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, согласно определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день

включает компенсационные выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения за 2 часа - 150%, более 2 часов – 200%.

3.3.4. Оплата труда за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22.00 часов до 6.00 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

3.5 Специалистам, работающим в МБДОУ д/с № 22 (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500,00 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы в МБДОУ д/с № 22 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

– за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных группах.

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

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБДОУ д/с № 22 по реализации образовательных программ:

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист") 1% - 100%;

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления 1% - 100%.

Самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности 1% - 200%;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся 1% - 200%.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, соглашениях к трудовым договорам работников МБДОУ д/с № 22.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБДОУ д/с № 22 пропорционально педагогической работе, если настоящим разделом не установлено иное.

3.10. Отдельным категориям работников МБДОУ д/с № 22, Управлением муниципального образования Тимашевский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

4.1. Работникам МБДОУ д/с № 22 (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

– выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения 1% - 300%;

– выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок 1% - 300%;

– выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) 1% - 300%;

– выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы 1% - 300%;

– за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей 10% - 200%;

– за работу в режиме эксперимента 10% - 100%;

– председателю профсоюзного комитета за общественную работу, не связанную с функциональными обязанностями 10% - 20%;

– внештатному инспектору по охране прав ребенка за общественную работу, не связанную с функциональными обязанностями 10% - 20%;

– внештатному инспектору по охране труда за общественную работу, не связанную с функциональными обязанностями 10% - 20%;

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более чем на один календарный год (на месяц, квартал, полугодие, год), по истечении

которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МБДОУ д/с № 22.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МБДОУ д/с № 22 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

– работникам МБДОУ д/с № 22 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

– при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

– при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

– при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

– при выслуге лет от 20 лет - 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

– размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

– 0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

– 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

– 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема педагогической работы дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

– размеры повышающего коэффициента работникам МБДОУ д/с № 22 за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный".

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МБДОУ д/с № 22.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБДОУ д/с № 22.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБДОУ д/с № 22, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МБДОУ д/с № 22 за наставничество определяются настоящим Положением.

Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере не менее 10% должностного оклада, ежемесячно;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам не старше 35 лет, впервые поступивших на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения среднего или высшего образования и работающих по полученной специальности в размере до 50% от должностного оклада, ежемесячно и до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения-обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого педагога и прочее);

4.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

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 МБДОУ д/с № 22;



- выполнение порученной работы, с связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ д/с № 22;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МБДОУ д/с № 22, так и в абсолютном размере.

- педагогическим работникам:

- за разработку и внедрение новых современных программ, педагогических технологий 10% - 200%;

- за творческий подход к созданию предметно-развивающей среды 10% - 200%

- за художественно-эстетическое оформление выставок 10% -200%;

- за постановку спектаклей и инсценировок с участием детей для показа как внутри ДОУ, так и за его пределами 10% -200%;

- за озеленение ДОУ (уголки природы в группах, огороды, цветники, закрепленные за группой участки) 10% - 200%;

- за наставничество 10% -200%;

- за активную работу с родителями (внедрение нетрадиционных форм, привлечение родителей к участию в жизни ДОО, бесконфликтность в работе с родителями) 10% -200%;

- за работу по охране жизни и здоровья детей (создание психологического комфорта для детей, соблюдение правил техники безопасности и санитарных правил, работа без травматизма) 10% - 200%;

- за высокую посещаемость 10% - 200%;

- за участие в театрализованных представлениях, инсценировках во время развлекательных мероприятий, деловых игр 10% -200%;

- за участие в районных, городских и внутри садовских смотрах – конкурсах 10% - 200%

- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 10% - 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 10% - 200%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций 10%-150%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 10% -200%
- за интенсивность работы 10% - 200%
- *помощникам воспитателя:*
  - за творческое участие в педагогическом процессе ДОО (участие в праздниках, развлечениях, оформлении предметно-развивающей среды) 10% -200%;
  - за качество работы по охране жизни и здоровья детей (соблюдение правил ТБ и санитарных правил, отсутствие травматизма, работа без положительных смыслов) 10% - 100%;
  - за участие в общественной жизни ДОО, района 10% - 100%
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 10% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 10% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 10% - 150%;
  - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 10% -200%
  - за интенсивность работы 10% - 200%;
- *заведующему хозяйством:*
  - за инициативность в проведении срочных работ, устранение аварий 1% - 200%;
  - за своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - за интенсивность работы 1% - 200%;
- *старшей медицинской сестре, медицинской сестре диетической:*
  - за внедрение новых оздоровительных технологий 1% - 200%;
  - за использование новых форм в санитарно-просветительной работе среди сотрудников и родителей ДОО (выступление на родительских собраниях, собраниях трудового коллектива, педсоветах, участие в семинарах для сотрудников и родителей, проведение тренингов и практикумов) 1% - 200%;
  - за высокую посещаемость детьми ДОО 1% - 200%;
  - за проявление творчества при составлении перспективного меню (внедрение новых блюд, разнообразие) 1% - 200%;

- за работу без положительных смыслов 1% - 200%;
- за повышение деловой квалификации (активное участие в семинарах, методических объединениях, открытых просмотрах, деловых играх) – 50%.
- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
- за интенсивность работы 1% - 200%;
- *работникам пищеблока:*
  - за эстетику блюд 1% - 200%;
  - за подготовку к праздникам (дополнительные приготовления для детей, эстетике блюд) 1% - 200%;
  - за работу без положительных смыслов 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
- *кастеляние:*
  - за дополнительную работу при подготовке праздников, открытых мероприятий, методических объединений, концертов (подготовка костюмов и атрибутов) 1% - 200%;
  - за раскрой и пошив костюмов, постельного белья, спец. одежды, штор и занавесей 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
- *машинисту по стирке и ремонту спецодежды:*
  - за ручную стирку белья 1% - 200%;
  - за бережное отношение к машинкам и агрегатам 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;

- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
- *сторожу, вахтёру:*
  - за оперативное принятие мер по устранению аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
- *рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования:*
  - за своевременную обрезку кустарников и деревьев 1% - 200%;
  - за вскапывание и прополку цветников 1% - 200%;
  - за своевременный покос территории 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
  - за эстетику оформления территории, прилегающей к зданию ДООУ 1% - 200%;
- *кладовщику:*
  - за инициативность в проведении срочных работ, устранение аварий 1% - 200%;
  - за своевременную сдачу отчетной документации по продуктам питания в бухгалтерию 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
- *уборщику служебных помещений:*
  - за качество работы, соблюдение правил ТБ и санитарных правил, работа без положительных смывов 1% - 200%;

- за участие в общественной жизни ДООУ 1% - 200%;
- за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
- за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
- за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
- качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%;
- за интенсивность работы 1% - 200%;
- *делопроизводителю*
  - за инициативность в проведении срочных работ 1% - 200%;
  - за своевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы 1% - 200%;
  - за участие в проведении капитального и текущего ремонта помещений и оборудования на участках 1% - 200%;
  - за участие в мероприятиях по уборке и благоустройству территории ДОО 1% - 200%;
  - за участие в устранении аварийных ситуаций 1% - 200%;
  - качественное выполнение общественных работ, связанных с работой ДОО 1% - 200%.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МБДОУ д/с № 22 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ до 300%.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБДОУ д/с № 22 вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций - ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября) 1% - 300%;

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.1.7.4. Работники могут быть премированы:

- к юбилейным датам со дня рождения 1% - 200%;

- в связи с уходом на заслуженный отдых 1% - 200%.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МБДОУ д/с № 22 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБДОУ д/с № 22 с учетом разработанных критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера

работникам устанавливаются МБДОУ д/с № 22 по согласованию с представительным органом работников МБДОУ д/с № 22 (приложение 7).

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБДОУ д/с № 22 в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБДОУ д/с № 22 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ д/с № 22, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБДОУ д/с № 22, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя МБДОУ д/с № 22;

остальных работников МБДОУ д/с № 22, занятых в структурных подразделениях, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников МБДОУ д/с № 22 Управлением могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Управлением.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Управление образования администрации муниципального образования Тимашевский район, в ведении которых находятся учреждения,

в утверждаемом ими Положении могут устанавливать руководителю выплаты компенсационного, стимулирующего характера, премирования, оказания материальной помощи.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 22 (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения - правовым актом Управления;
- работников МБДОУ д/с № 22 (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения - Управлением;
- работников МБДОУ д/с № 22 (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях 1% - 200%;
- на восстановление здоровья (послеоперационный период, длительное лечение) 1% -200%;
- на погребение близких родственников 1% -200%;
- при возникновении сложной жизненной ситуации 1% -200%;
- по случаю рождения ребенка 1% -200%;
- по случаю заключения брака 1% -200%.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБДОУ д/с № 22, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 22 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МБДОУ д/с № 22, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МБДОУ д/с № 22 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.



При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МБДОУ д/с №22 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБДОУ д/с №22 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МБДОУ д/с №22 руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя МБДОУ д/с № 22.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБДОУ д/с № 22.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБДОУ д/с №22, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБДОУ д/с №22, 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 МБДОУ д/с №22, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МБДОУ д/с №22 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда МБДОУ д/с №22, Управление вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников МБДОУ д/с №22 (типовые штаты);  
по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МБДОУ д/с №22.

6.7. Приказом Управления утверждаются:

- Перечни должностей, относимых к:
- Основному персоналу (педагогические работники) МБДОУ д/с №22;

- Административно-управленческому персоналу МБДОУ д/с №22;
- Вспомогательному персоналу МБДОУ д/с №22;

Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда МБДОУ д/с №22.

Приложение 1  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений, организаций и должностей, время работы**  
**в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней

	подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы.
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)

**Примечание.**

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов орг метод отдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 2  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

## **ПОРЯДОК**

**зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 муниципального образования Тимашевский район в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 муниципального образования Тимашевский район (далее – МБДОУ д/с № 22) 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, с целью преимущественности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

3. Педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

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

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

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

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

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

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку, за работником сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение 3  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда

СОГЛАСОВАНЫ  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНЫ  
Заведующим МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
должностных окладов по профессиональным квалификационным  
группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и  
служащих муниципальных образовательных организаций и  
муниципальных учреждений образования Тимашевского района**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, рублей
<b>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь стенографистка, табельщик	8 365,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 449,00
<b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	8 616,00
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	8 703,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 789,00
3 квалификационный уровень	Заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	8 875,00
4 квалификационный	Заведующий виварием, мастер участка (включая	



уровень	старшего), механик (гаража). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 961,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, заместитель главного бухгалтера	9 133,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт, специалист в сфере закупок	8 875,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 964,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	9 053,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9 142,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	9 230,00
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	10 291,00
2 квалификационный уровень	Главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик)	10 394,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 497,00

Приложение 4  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда

СОГЛАСОВАН

Председателем ПК

МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН

Заведующим МБДОУ д/с №22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ  
рабочих муниципальных образовательных организаций и  
муниципальных учреждений образования Тимашевского района**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик; дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтировщик плоскостных спортивных

	<p>сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
2 квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтник плоскостных спортивных</p>

	<p>сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радио-телевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник</p>
4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвали-фицированных рабочих.</p>

Приложение 5  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда

СОГЛАСОВАНЫ  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНЫ  
Заведующим МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
муниципальных образовательных организаций и муниципальных  
учреждений образования Тимашевского района применительно к  
соответствующим ПКГ**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 616,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	9 991,00
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10 091,00
3.	Должности педагогических работников образовательных организаций	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12 522,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13 524,00
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649,00
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист;	13 775,00

	тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
4.	Должности педагогических работников МБУО «СШ»	
4.1	2 квалификационный уровень: тренер-преподаватель	9 150,00
4.2	3 квалификационный уровень: старший тренер-преподаватель, методист	9 235,00
5.	Должности руководителей структурных подразделений	
5.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 1	12 730,00
5.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения)	14 003,00
5.3	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	14 640,00

Приложение 6  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда

СОГЛАСОВАНЫ  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНЫ  
Заведующим МБДОУ д/с №22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы медицинских  
работников муниципальных образовательных организаций и  
муниципальных учреждений образования Тимашевского района  
применительно к соответствующим ПКГ**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы
1	2	3
1.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
1.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по лечебной физкультуре	9 700,00
1.2	2 квалификационный уровень: Медицинская сестра диетическая	9 797,00
1.3	3 квалификационный уровень: Медицинская сестра	9 895,00
1.4	4 квалификационный уровень: Медицинская сестра перевязочной	9 994,00
1.5	5 квалификационный уровень: Старшая медицинская сестра	10 094,00

СОГЛАСОВАН

Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН

Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

–при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

–при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

–при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программусреднего профессионального образования	Музыкальный руководитель;



Приложение 7  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Текущий ремонт здания	КВ.М	1091,8	40,00	Июнь,	Заведующий хозяйством	30	30	30	30
2.	Ремонт цоколя, отмостки, площадки и ступеней здания	1091,8		133000,00	июль	Заведующий хозяйством	30	30	30	30
3.	Организовать обучение по охране труда	ЧЕЛ.	3	5,0	В течение года	Заведующий хозяйством	3	3	3	3
4.	Посыпать дорожки песком, солью в зимний период	КВ.М	256,1	1,5	Декабрь-март ежегодно	Заведующий хозяйством	30	30	30	30
5.	Обеспечить работников учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты	ШТ.	20	30,00	ежегодно	Заведующий хозяйством	20	19	20	19
6.	Приобретение столовой посуды	ШТ	50	35.00	Ежегодно	Заведующий хозяйством				

7.	Организация инструктаж, проверка знаний по охране труда рабочих детского сада	ЧЕЛ.	36		2024-2027	заведующий	30	30	30	30
6.	Разработка, размножение инструкций по охране труда, приобретение литературы по охране труда.	ШТ.	10	2,5	В течении года	заведующий	10	10	10	10
7.	Обеспечение моющими, дезинфицирующими средствами.	ШТ	30	15,00	В течении года	Заведующий хозяйством	12	12	12	12
8.	Организация и проведение периодических медосмотров.	1 РАЗ	17	80,0	Ежегодно по графику	Заведующий хозяйством	30	30	30	30
9.	Комплектование аптечек с бинтовым материалом во всех группах	ШТ	3	2,5	Ежегодно	Заведующий хозяйством	8	8	8	8
10.	Провести спецоценку условий труда	ШТ.	11	15000,00	2025	Заведующий	30	30	30	30
11.	Совместно с ПК организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда				ежегодно	Заведующий Председатель ПК	-	-	-	-
13.	Провести испытание спортивного, игрового оборудования, в группах и на площадках детского сада.	ШТ.	10	-	В течении года	Заведующий	-	-	-	-

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ В  
СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ НОРМАМИ УСТАНОВЛЕНА  
БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВИ И  
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	медицинская сестра диетическая	Халат белый	2	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты" (с изменениями от 17 декабря 2001 г., 17 марта 2009 г.)
2.	Помощник воспитателя	Халат белый Халат цветной Косынка фартук	2 2 2 2	
3.	Повар	Халат белый Халат цветной Косынка фартук	2 2 2 2	
4.	Заведующий	Халат белый	2	
5.	Медсестра диетическая	Халат белый	2	
6.	Рабочий по стирке белья и ремонту спец.одежды	Халат белый халат цветной фартук про резиновый галoши	2 2 2 2	
7.	Сторож	Плащ х\б куртка утепленная	2 2	
8.	Завхоз	Халат цветной	2	
9.	Кухонный рабочий	Халат цветной фартук косынка	2 2 2	
10.	Кладовщик	Халат белый	2	

Приложение 9  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ  
УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

№ п/п	Профессия, должность	Условия работы с указанием вредных производственных факторов	%	Основание предоставления
1	2	3	4	5
Младший обслуживающий персонал				
1.	Повар	1.1 Работа у горячих плит. 1.2 Работа связанная с разделкой, обрезкой, мяса, рыбы, резка и чистка лука.	4	Раздел 4, глава 21. статья 147 ТК РФ

Приложение 10  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ  
ТРУДА, ЗА РАБОТУ В КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ИМЕЮТ ПРАВО НА  
ДОПЛАТЫ К ТАРИФНОЙ СТАВКЕ**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Повар	Младший обслуживающий персонал	4%	Карта специальной оценки условий труда,

СОГЛАСОВАН  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

## **1. КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С № 22**

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 муниципального образования Тимашевский район (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008 г., Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона "Об основах муниципальной службы" (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств (Постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации", от 2 марта 2007г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 муниципального образования Тимашевский район (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской

Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

## **2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу Учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами по работе, должностными лицами и другими гражданами;

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

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации образовательного учреждения в целом;

- не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Учреждения;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (коррупционно-опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё служебное положение).

Коррупционно-опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и



запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

2.3. В целях противодействия коррупции работнику Учреждения рекомендуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету работника Учреждения;

- доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику;

- обратиться в комиссию по трудовым спорам и профессиональной этике Учреждения в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.

2.4. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

### **3. АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Коррупционно-опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя образовательного учреждения.

3.2. Профилактика коррупционно-опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работников Учреждения, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;

- изучении с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников Учреждения;

- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

3.3. Руководитель Учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **4. ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ К ПОДАРКАМ И ИНЫМ ЗНАКАМ ВНИМАНИЯ**

4.1. Получение или вручение работниками Учреждения подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

4.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник Учреждения попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

4.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

4.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;

- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

4.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника Учреждения.

4.6. Работнику Учреждения не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

Сотрудникам Учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

## **5. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. Работник Учреждения, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности сотрудника Учреждения.

5.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Учреждения.

5.3. Руководителю образовательного учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

5.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

5.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь Учреждения.

## **6. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ДОУ**

6.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на

неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства своего доброго имени.

6.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

курения на территории Учреждения.

6.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.

6.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА**

7.1. Нарушение сотрудниками Учреждения положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников Учреждения и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к сотруднику Учреждения мер юридической ответственности. Соблюдение сотрудниками Учреждения положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

СОГЛАСОВАНО  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА  
СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 муниципального образования Тимашевский район.

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности старший воспитатель, музыкальный руководитель, воспитатель, учитель-логопед имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

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

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 30 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части<sup>4</sup>.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 30 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

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

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

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

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

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

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

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

---

2. С учетом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

СОГЛАСОВАН

Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕН

Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПЕРИОДИЧЕСКИМ  
МЕДИЦИНСКИМ ОСМОТРАМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ГИГИЕНИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ**

Руководствуясь положениями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" утвердить перечень должностей (профессий) работников МБДОУ д/с №22, проходящих обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования):

№ п/п	Перечень профессий	
1.	Заведующий	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
2.	Старший воспитатель	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
3.	Музыкальный руководитель	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
4.	Воспитатель	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
5.	Учитель-логопед	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
6.	Педагог-психолог	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
7.	Заведующий хозяйством	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
8.	Делопроизводитель	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
9.	Кладовщик	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
10.	Помощник воспитателя	при поступлении на работу



		далее не реже 1 раза в год
11.	Повар	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
12.	Кладовщик	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
13.	Кухонный рабочий	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
14.	Машинист по белью и ремонту спецодежды	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
15.	Медсестра диетическая	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
18.	Сторож	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год
19.	Дворник	при поступлении на работу далее не реже 1 раза в год

СОГЛАСОВАНО  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующим МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ  
ПЕРЕМЕННЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МБДОУ Д/С № 22  
ЗА КАЧЕСТВО РАБОТЫ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и устанавливает порядок осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 муниципального образования Тимашевский район (далее МБДОУ д/с №22), с целью повышения качества воспитательного и образовательного процесса, стимулирования профессионального уровня работников, повышении материальной заинтересованности педагогов, развития творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, закрепления высококвалифицированных кадров в учреждении.

1.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 производятся за счет и в пределах фонда оплаты труда, выделенного финансирования учреждению.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются педагогическим работникам по критериям, устанавливаемым самостоятельно ДОО.

2.2. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности педагога МБДОУ д/с № 22 (Приложения № 1). Критерии эффективности деятельности педагога МБДОУ д/с № 22 (Приложение № 2).

2.3. Перечень критериев и показателей качества и результативности работы для оценки педагогических работников, удельный вес каждого показателя определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам работы за предыдущий квартал.

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам производятся за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени ДОУ.

### **3. Механизм распределения**

3.1. Для определения рейтинга стимулирующих выплат формируется комиссия по установлению стимулирующих выплат из 5 человек, из числа педагогического персонала для оценки деятельности педагогов, согласно критериям, перечисленным в п.2.

3.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирается на установочном педагогическом совете ДОО и утверждается приказом заведующего. Председателем комиссии является заведующий МБДОУ д/с № 22.

3.3. Стимулирующие выплаты утверждаются комиссией 1 раз в квартал по итогам работы предыдущего квартала до 10 числа, следующего за отчетный период месяца.

3.4. Стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из 150% от должностного оклада

3.5. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности педагогических работников в части соблюдения установленных критериев и показателей качества и результативности деятельности педагогов ДОО на основании листов самоанализа и показателей качества результативности.

3.6. Комиссия, по итогам заседания, составляет итоговую оценочную ведомость.

3.7. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов группы.

3.8. Решения комиссии по распределению и установлению стимулирующих выплат за качество работы педагогов принимаются путем открытого голосования и протоколируются. Протокол заполняется на каждого педагогического работника

3.9. Педагогические работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности

3.10. По итогам принятия решения в МБДОУ д/с № 22 издается приказ об установлении стимулирующих доплат педагогическим работникам

### **4. Порядок снижения размера стимулирующих выплат**

4.1. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются.

4.2. Вопрос о снижении размера стимулирующих выплат рассматривается на заседании комиссии.

4.3. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за отчетный период, в котором было допущено упущение в

работе. Лишение материального стимулирования рассматривается руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке, оформляется приказом заведующего с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается.

## **5. Заключительное положение**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия и действует до принятия нового.

5.2. Все вопросы не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

5.3. В положение могут быть внесены изменения в соответствии с Уставом учреждения. В случае отсутствия оснований для пересмотра срока действия Положения, оно автоматически действует до окончания срока действия Коллективного договора.

Приложение № 1  
к Положению о переменных  
стимулирующих выплатах педагогическим  
работникам МБДОУ д/с № 22 за качество  
работы

СОГЛАСОВАНЫ  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

УТВЕРЖДЕНЫ  
Заведующим МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва

**Критерии и показатели качества и результативности профессиональной  
деятельности педагога МБДОУ д/с № 22**

п	п.п	Наименование показателя	Примечание / градация	не более %	срок действия	Форма отчетности
1. Эффективное использование ИКТ	1.1	Наличие и качество сайта (и, или) странички на сайте ДОО)	своевременность обновления информация по теме самообразования и методические материалы 2% за каждый результат.	10	1 квартал	Подтверждающая информация (скриншоты сайтов)
	1.2	Предоставление информации новостного характера на сайт ДОО (раздел новости, мероприятия) или официальную страницу в ВКонтакте	2% за каждый результат. Один раз в неделю (не менее 10 публикаций за квартал)	20	1 квартал	Подтверждающая информация (скриншоты сайтов)
	1.3	Взаимодействие с родителями с помощью ИКТ	1% за каждый результат. ВК Месенджер (сферум), сайт ДОО, фото стендов с кюар кодами, вовлечение родителей в обсуждение в ВКонтакте под записями и т.д., онлайн консультации (звонки в Сферум )	10	1 квартал	Подтверждающая информация (скриншоты, фотографии)
2. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников группы:	2.1	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном учреждении		2	1 квартал	Справка с подписью заведующего
	2.2	Соблюдение требований к помещению, оборудованию, участкам по охране жизни и здоровья детей в дошкольном учреждении		2		
	2.3	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в дошкольном образовательном учреждении		2		
3. Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (в помещениях)	3.1	Творческий подход к оформлению помещений группы, участков и теневых навесов, с учетом сезона и государственных праздников	за каждый результат: - самостоятельно 2% - с вовлечением детей 6%	18	1 квартал	Подтверждающая информация (фото с кратким описанием)
	3.2	Изготовление игровых пособий своими руками	за каждый результат: - самостоятельно 2% - с вовлечением детей 6%	18	1 квартал	
	3.3	Приобретение и изготовление элементов РППС при взаимодействии с родителями	- за каждый результат 5%	10	1 квартал	
	3.4	Создание и использование элементов «говорящей	за каждый результат:	18	1 квартал	

		средь» (опросы, азбука темы, интеллект карты, автодидактичные игры)	- самостоятельно 2% - с вовлечением детей 6%			
4. Участие педагога и воспитанников в конкурсах различного уровня	4.1	Участие педагогических работников (воспитанников) в конкурсах, смотрах-конкурсах, фестивалях, выставках, олимпиадах, соревнованиях, определяемых нормативными документами МОУО, отраслевых министерств Краснодарского края, отраслевых министерств РФ. Участие воспитанников в независимых сертифицированных олимпиадах, конкурсах в сети интернет.	-ДОО (участие - 3%, лауреат (3 место) – 4%, призер (2 место) - 5%, победитель (1 место) - 8 %)	80	1 квартал	Подтверждающая информация (фото/справка/диплом)
	4.2		-муниципальное (участие -5%, лауреат (3 место) – 10%, призер (2 место) - 15%, победитель (1 место) - 20%)			
	4.3		- региональное (участие -20%, лауреат (3 место) – 25%, призер (2 место) - 30%, победитель (1 место) - 35%)			
	4.4		- федеральное (участие -25%, лауреат (3 место) – 30%, призер (2 место) - 35%, победитель (1 место) - 40%)			
	4.5		-интернет, (лауреат - 3%, призер - 3%, победитель - 3%) не более 5 в квартал.			
5. Методическая работа и самообразование	5.1	Организация, проведение или участие в открытых методических мероприятиях.	<b>организация на уровне ДОО – 5%</b> <b>выступление:</b> - ДОО – 5% - муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20% - интернет - 3%	20	1 квартал	Подтверждающая информация (фото/справка/диплом)
	5.2	Разработка педагогических, методических разработок, рекомендаций, сборников дидактического, сценарно-методического материала, самостоятельно разработанных ЦОР и т.д.	- ДОО (база данных) – 5% - муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20% - интернет - 3%	20	1 квартал	Подтверждающая информация (рецензия, уровень ДОО - скриншот на плагиат не менее 50 % и титульный лист разработки)
	5.3	Публикации педагогических разработок, методических материалов в СМИ, электронных СМИ, сборниках, размещение передового педагогического опыта в муниципальный, региональный банк	- муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20% - интернет - 3%	20	1 квартал	Подтверждающая информация (фото/справка/диплом)
	5.4	Работа в составе экспертной и организационно-методической деятельности	за каждый результат: жюри, экспертных, творческих и рабочих групп, комиссиях - ДОО - 5% - муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20%	10	1 квартал	Подтверждающая информация (приказ)
	5.5	Самообразование - самостоятельное обучение по различным программам, связанным с профессиональной и трудовой деятельностью (не оплачиваемое из бюджета ДОО).	<b>очное обучение:</b> - посещение методических объединений - 5% - обучение по различным программам, связанным с профессиональной и трудовой деятельностью (с получением бумажного удостоверения с живой печатью) 20 % <b>онлайн обучение (удостоверение, вебинары, семинары, курсы, марафоны и т.д.):</b> - без указания количества часов и до 3 ч. - 1 %,	20	1 квартал	Подтверждающая информация (сертификат/диплом/удостоверение, при посещении мероприятия – фото с мероприятия)

			- от 3 до 8 ч. - 2% - от 8 до 16ч. - 3%, - более 16 ч. – 4% <b>онлайн с получением удостоверения -10 %</b>			
	5.6	Использование современных образовательных технологий: образовательное событие, проектная деятельность, утренний круг, лично-ориентированные технологии, информационно-коммуникационные технологии, технология «ТРИЗ» и др.	по результатам тематических недель, открытых просмотров, обмена опытом и т.д., за каждый результат: - 5%	10	1 квартал	Справка творческой группы по результатам мероприятия с обязательным включением старшего воспитателя/заведующего.
	5.7	Сотрудничество с социальными партнерами, в том числе участие воспитанников в проектной (социально значимой деятельности).	- при проведении социально значимых проектов - срок каждого 2-3 месяца, за каждый результат - организация мероприятия с социальными партнерами за каждый результат: - 5%	5	1 квартал	Приказ или фото с мероприятия.
	5.8	Наставничество между педагогами	мероприятия по передаче опыта, за каждый результат - 5%	10	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
6. Работа с родителями	6.1	Диагностико - аналитическое	получение и анализ данных о семье и её запросах (социальные опросы, опросы о качестве услуг), по дворовой обход, посещение семьи за каждое мероприятие - - 3%	12	1 квартал	Отчет/анализ/фото посещения.
	6.2	Консультирование и просвещение родительской общественности	своевременное обновление информации на стендах, индивидуальные консультации, за каждый результат - 1%	12	1 квартал	Фото стендов или страница календарного плана и фото консультации.
	6.3	Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательный процесс.	участие родителей в образовательном процессе (встречи с интересными людьми, акции, участие в занятиях, походах, ярмарках, выставках и т.д.), за каждый результат: - 3%	12	1 квартал	Фото с мероприятия с кратким описанием
	6.4	Использование современных форм взаимодействия с родителями.	конференции, круглые столы, семинары- практикумы, тренинги и ролевые игры, педагогические гостиные, родительские клубы и другое 5 % за каждый результат.	15	1 квартал	Фото с мероприятия с кратким описанием
	6.5	Своевременная оплата родителями за детский сад	100% от списочного состава детей в течении предыдущего квартала – 10%	10	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
7. Работа напрямую связанная с функционированием ДОО	7.1	Выполнение дополнительных поручений руководителя, связанных с функционированием ДОО	5 % за каждый результат.	15	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
	7.2	Участие в комиссиях (списание активов, бракеражная и д.р.)	5 % за каждый результат.	15	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
	7.3	Участие и подготовка к мероприятиям сада	Исполнение ролей героев, ведущего, подготовка и украшение зала к мероприятию – 5% за каждый результат.	15	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
	7.4	Исполнительная дисциплина: качественное ведение календарного планирования, своевременное предоставление информации, сведений, документации отчетности, своевременное выполнение приказов, распоряжений		5	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего

	7.5	Выполнение плановой посещаемости детей в группе	Посещаемость не менее 75% - 10% от списочного состава.	10	1 квартал	Справка за подписью старшего воспитателя /заведующего. На основе анализа табеля посещаемости.
8. Работа напрямую НЕ связанная с функционированием ДОО	8.1	Исполнительская дисциплина своевременное выполнение поручений, подача информации, участие в опросах, мониторингах.	5 % за каждый результат.	15	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
	8.2	Проявление активной гражданской позиции (участие в субботниках, митингах, демонстрациях, подписка на периодические издания и т.д.	5 % за каждый результат.	15	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
	8.3	Активное участие в жизни сада напрямую не связанное с его деятельностью: - работа с пенсионерами, - оформление документации отчетов, посылок и т.д., - участие в организации мероприятий по профсоюзной линии (кроме председателя первичной профсоюзной организации)).	5 % за каждый результат	15	1 квартал	Справка с подписью старшего воспитателя/заведующего
<b>Максимальное количество составляет:</b>				<b>150</b>		



Приложение № 2  
к Положению о переменных  
стимулирующих выплатах педагогическим  
работникам МБДОУ д/с № 22 за качество  
работы

УТВЕРЖДЕНЫ

Заведующим МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ Л. А. Боброва.

СОГЛАСОВАНЫ  
Председателем ПК  
МБДОУ д/с № 22  
\_\_\_\_\_ О. В. Кальницкая

### Критерии эффективности деятельности педагога МБДОУ д/с № 22

Квартал \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

п	п.п	Наименование показателя	Примечание / градация	Количество баллов	Описание результата
1. Эффективное использование ИКТ	1.1	Наличие и качество сайта (и, или) странички на сайте ДОО)	своевременность обновления информация по теме самообразования и методические материалы 2% за каждый результат.	10	
	1.2	Предоставление информации новостного характера на сайт ДОО (раздел новости, мероприятия) или официальную страницу в ВКонтакте	2% за каждый результат. Один раз в неделю (не менее 10 публикаций за квартал)	20	
	1.3	Взаимодействие с родителями с помощью ИКТ	1% за каждый результат. VK Месенджер (сферум), сайт ДОО, фото стендов с кюар кодами, вовлечение родителей в обсуждение в ВКонтакте под записями и т.д., онлайн консультации (звонки в Сферум )	10	
2. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников группы:	2.1	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном учреждении		2	
	2.2	Соблюдение требований к помещению, оборудованию, участков по охране жизни и здоровья детей в дошкольном учреждении		2	
	2.3	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в дошкольном образовательном учреждении		2	
3. Создание предметно-развивающей среды в	3.1	Творческий подход к оформлению помещений группы, участков и теневых навесов, с учетом сезона и государственных праздников	за каждый результат: - самостоятельно 2% - с вовлечением детей 6%	18	
	3.2	Изготовление игровых пособий своими руками	за каждый результат: - самостоятельно 2%	18	

			- с вовлечением детей 6% - за каждый результат 5%		
	3.3	Приобретение и изготовление элементов РППС при взаимодействии с родителями		10	
	3.4	Создание и использование элементов «говорящей среды» (опросы, азбука темы, интеллект карты, автодидактичные игры)	за каждый результат: - самостоятельно 2% - с вовлечением детей 6%	18	
4. Участие педагога и воспитанников в конкурсах различного уровня	4.1	Участие педагогических работников (воспитанников) в конкурсах, смотрах-конкурсах, фестивалях, выставках, олимпиадах, соревнованиях, определяемых нормативными документами МОУО, отраслевых министерств Краснодарского края, отраслевых министерств РФ. Участие воспитанников в независимых сертифицированных олимпиадах, конкурсах в сети интернет.	-ДОО (участие - 3%, лауреат (3 место) – 4%, призер (2 место) - 5%, победитель (1 место) - 8 %)	80	
	4.2		-муниципальное (участие -5%, лауреат (3 место) – 10%, призер (2 место) - 15%, победитель (1 место) - 20%)		
	4.3		- региональное (участие -20%, лауреат (3 место) – 25%, призер (2 место) - 30%, победитель (1 место) - 35%)		
	4.4		- федеральное (участие -25%, лауреат (3 место) – 30%, призер (2 место) - 35%, победитель (1 место) - 40%)		
	4.5		-интернет, (лауреат - 3%, призер - 3%, победитель - 3%) не более 5 в квартал.		
5. Методическая работа и самообразование	5.1	Организация, проведение или участие в открытых методических мероприятиях.	организация на уровне ДОО – 5% <b>выступление:</b> - ДОО – 5% - муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20% - интернет - 3%	20	
	5.2	Разработка педагогических, методических разработок, рекомендаций, сборников дидактического, сценарно-методического материала, самостоятельно разработанных ЦОР и т.д.	- ДОО (база данных) – 5% - муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20% - интернет - 3%	20	
	5.3	Публикации педагогических разработок, методических материалов в СМИ, электронных СМИ, сборниках, размещение передового педагогического опыта в муниципальный, региональный банк	- муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20% - интернет - 3%	20	
	5.4	Работа в составе экспертной и организационно-методической деятельности	за каждый результат: жюри, экспертных, творческих и рабочих групп, комиссиях - ДОО - 5% - муниципальное - 10% - региональное - 15% - федеральное – 20%	10	
	5.5	Самообразование - самостоятельное обучение по различным программам, связанным с профессиональной и трудовой деятельностью (не оплачиваемое из бюджета ДОО).	<b>очное обучение:</b> - посещение методических объединений - 5% - обучение по различным программам, связанным с профессиональной и трудовой деятельностью (с получением бумажного удостоверения с живой печатью) 20 % <b>онлайн обучение (удостоверение, вебинары, семинары,</b>	20	

			<b>курсы, марафоны и т.д.):</b> - без указания количества часов и до 3 ч. - 1 %, - от 3 до 8 ч. - 2% - от 8 до 16ч. - 3%, - более 16 ч. – 4% <b>онлайн с получением удостоверения -10 %</b>		
	5.6	Использование современных образовательных технологий: образовательное событие, проектная деятельность, утренняя кружка, личностно-ориентированные технологии, информационно-коммуникационные технологии, технология «ТРИЗ» и др.	по результатам тематических недель, открытых просмотров, обмена опытом и т.д., за каждый результат: - 5%	10	
	5.7	Сотрудничество с социальными партнерами, в том числе участие воспитанников в проектной (социально значимой деятельности).	- при проведении социально значимых проектов - срок каждого 2-3 месяца, за каждый результат - организация мероприятия с социальными партнерами за каждый результат: - 5%	5	
	5.8	Наставничество между педагогами	мероприятия по передаче опыта, за каждый результат - 5%	10	
6. Работа с родителями	6.1	Диагностико - аналитическое	получение и анализ данных о семье и её запросах (социальные опросы, опросы о качестве услуг), по дворовой обход, посещение семьи за каждое мероприятие - - 3%	12	
	6.2	Консультирование и просвещение родительской общественности	своевременное обновление информации на стендах, индивидуальные консультации, за каждый результат - 1%	12	
	6.3	Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательный процесс.	участие родителей в образовательном процессе (встречи с интересными людьми, акции, участие в занятиях, походах, ярмарках, выставках и т.д.), за каждый результат: - 3%	12	
	6.4	Использование современных форм взаимодействия с родителями.	конференции, круглые столы, семинары- практикумы, тренинги и ролевые игры, педагогические гостиные, родительские клубы и другое 5 % за каждый результат.	15	
	6.5	Своевременная оплата родителями за детский сад	100% от списочного состава детей в течении предыдущего квартала – 10%	10	
7. Работа напрямую связанная с функционированием ДОО	7.1	Выполнение дополнительных поручений руководителя, связанных с функционированием ДОО	5 % за каждый результат.	15	
	7.2	Участие в комиссиях (списание активов, бракеражная и др.)	5 % за каждый результат.	15	
	7.3	Участие и подготовка к мероприятиям сада	Исполнение ролей героев, ведущего, подготовка и украшение зала к мероприятию – 5% за каждый результат.	15	

	7.4	Исполнительная дисциплина: качественное ведение календарного планирования, своевременное предоставление информации, сведений, документации отчетности, своевременное выполнение приказов, распоряжений		5	
	7.5	Выполнение плановой посещаемости детей в группе	Посещаемость не менее 75% - 10% от списочного состава.	10	
8. Работа напрямую НЕ связанная с функционированием ДОО	8.1	Исполнительская дисциплина своевременное выполнение поручений, подача информации, участие в опросах, мониторингах.	5 % за каждый результат.	15	
	8.2	Проявление активной гражданской позиции (участие в субботниках, митингах, демонстрациях, подписка на периодические издания и т.д.	5 % за каждый результат.	15	
	8.3	Активное участие в жизни сада напрямую не связанное с его деятельностью: - работа с пенсионерами, - оформление документации отчетов, посылок и т.д., - участие в организации мероприятий по профсоюзной линии (кроме председателя первичной профсоюзной организации)).	5 % за каждый результат	15	
<b>Максимальное количество составляет:</b>				<b>150</b>	